

2023

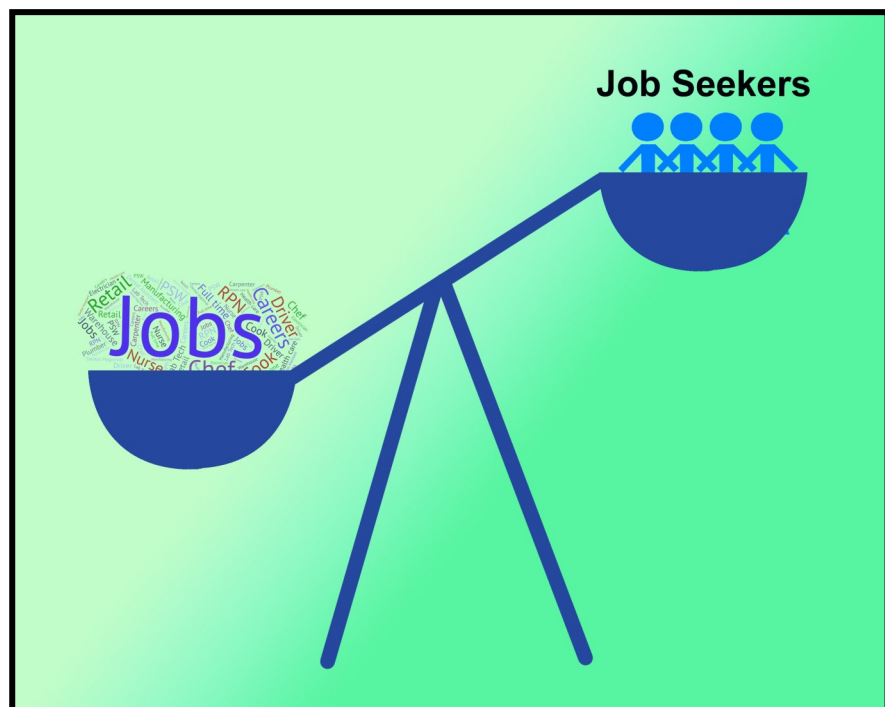
Plan du marché du travail local



Possibilités et défis du déséquilibre sur le marché du travail

Mise à jour du plan stratégique
2022 - 2025

Une mise à jour du plan triennal du marché du travail local.



Centre du développement de la main-d'œuvre

Le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDMO) est l'expert du marché du travail des comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington. Incorporé initialement sous le nom de Commission de formation du centre-est de l'Ontario en 1997, le Centre œuvre à titre de l'un des 26 conseils sans but lucratif en Ontario qui ciblent la recherche sur le marché du travail local et le développement de la main-d'œuvre.

Le CDMO est gouverné par un Conseil d'administration bénévole. Non seulement celui-ci offre des directives cruciales aux activités de la Commission, mais il fait d'importantes contributions à la prise en charge des enjeux du marché du travail local.

Conseil d'administration

Exécutif

Emilie Leneveu, Présidente

Lisa Anne Chatten, Vice-présidente

Eric Hovinga, Secrétaire

Dale Hoard, Trésorier

Administrateurs par mandat spécial

Heather Bossa, Administratrice

Francis Cadeau, Administrateur

Craig Ervine, Administrateur

Blair Gamble, Administrateur

Maureen Rump, Administratrice

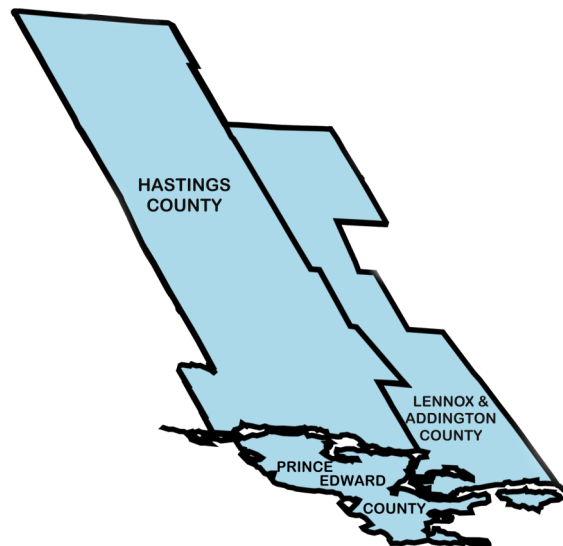
Hardik Patel, Administrateur

Melissa Ruttan, Administratrice

Scott Maybee, Administrateur

Conseiller de la Commission

Alex Graham



Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO

Ontario 

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

Le matériel contenu dans ce rapport préparé pour le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDMO), est puisé dans diverses sources considérées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni ne donnons aucune garantie, expresse ou implicite, concernant sa précision ou son exhaustivité. En présentant ce matériel, le CDMO n'assume aucune responsabilité. Les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada ni du gouvernement de l'Ontario. Ce rapport a été publié en mars 2023.

Table des matières

Sommaire	2
Consultations sur le marché du travail	3
Mise à jour du nombre d'entreprises	
Comté de Hastings	5
Comté de Prince Edward	7
Comté de Lennox-Addington	8
Soins de santé	9
Fabrication	9
RMR de Belleville - Quinte West	10
Aperçu de la population active	11
Programmes d'Emploi Ontario	
Apprentissages	11
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi	15
Services d'emploi	17
Alphabétisation et formation de base (AFB)	21
Deuxième carrière (Meilleures Emplois Ontario)	24
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)	26
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) ÉTÉ	27
Actions à long terme – Une mise en œuvre sur trois ans	28
Conclusions	37
Un merci spécial	38

Sommaire

En février 2022, le CDMO a publié son nouveau Plan du marché du travail local (PMTL), un plan stratégique triennal. Il aborde le développement de la main-d'œuvre locale de 2022 à 2025. Le PMTL 2023 est une mise à jour des actions stratégiques triennales qui fournit aussi des renseignements sur ce qui s'est passé au cours de la dernière année dans les différents domaines du marché du travail.

Comme nous l'avons fait au cours des deux dernières années, le CDMO a continué de se pencher sur le secteur des soins de santé, se chargeant de la stratégie sur les ressources humaines en soins de santé. Une vidéo sur les carrières dans les laboratoires médicaux a été diffusée au début de 2022. Le secteur des soins dentaires fera l'objet de la prochaine série de vidéos qui sortira en mars 2023.

Le rapport de cette année donne encore des renseignements sur les domaines habituels dont le nombre d'entreprises, les soins de santé et la fabrication, mais l'attention s'est éloignée de l'effet de la pandémie sur la main-d'œuvre. Au fur et à mesure que la province assouplissait les restrictions en place au plus fort de la pandémie, les entreprises ont été confrontées à une nouvelle réalité qui se profilait à l'horizon depuis plusieurs années. Il y a plus d'emplois disponibles dans notre communauté que de personnes pour les combler!

En 2010, M. Rick Miner a publié un rapport intitulé *People without Jobs, Jobs without People*. Il a cité au début de son sommaire : « Alors qu'une grande partie du monde est naturellement préoccupée par la récession actuelle, il y a une crise démographique et de main-d'œuvre imminente qui a le potentiel d'ébranler les fondements mêmes de notre société et de notre économie. » (traduction libre) Bien que beaucoup de gens attribuent la pénurie de travailleurs à la pandémie, la réalité est qu'elle s'en venait de toute façon. La pandémie peut avoir touché une partie de notre population active et contribué à la pénurie de main-d'œuvre, mais la réalité est que notre population vieillit et que nous sommes maintenant confrontés à « l'important déclin du groupe de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) » (traduction libre) tel qu'indiqué ici par M. Miner.

Les entreprises ont du mal à trouver les talents dont elles ont besoin, ce qui n'a pas été vu depuis de nombreuses années. C'est encore aujourd'hui un marché qui favorise les chercheurs d'emploi. Lorsque la communauté a examiné les problèmes, les domaines d'intervention et les activités dans le cadre des actions à long terme lors des consultations communautaires, on a non seulement aidé à valider les éléments importants décrits dans la version 2022, mais on a également identifié des révisions, des mises à jour et de nouveaux éléments préoccupants.

Les communautés de la zone desservie par le CDMO sont confrontées aux mêmes défis de la main-d'œuvre que vivent aujourd'hui toutes les communautés, tant au niveau provincial que national. Cependant, nous sommes une région tissée serrée dans l'Est ontarien rural. Les plus récentes mesures qui s'ajoutent aux actions à long terme fournissent des opportunités fantastiques pour nos communautés dans le but de remédier à la pénurie de main-d'œuvre et d'aider les entreprises à attirer et à retenir des employés.



Brad Labadie, Directeur général

Centre du développement de la main-d'œuvre

Consultations sur le marché du travail

Au début de février 2023, le CDMO a organisé deux séances de consultation communautaire. Elles comportaient un double objectif : un premier était d'examiner l'état des plans d'action décrits dans le Plan du marché du travail local 2022-2025, un plan stratégique triennal publié en février 2022. Les participants ont été invités à commenter si selon eux les enjeux et les domaines d'intérêt étaient toujours des sujets valables pour lesquels la communauté devrait continuer à développer des activités pour les aborder.

La deuxième était de discuter des nouveaux défis et problèmes de main-d'œuvre expérimentés au cours de la dernière année. Voici des exemples de questions utilisées pour animer les discussions :



1. Quels sont vos plus grands défis présentement? Que seront-ils dans six mois?
2. Quel en sera l'impact sur votre entreprise ou votre organisme?
3. Que faisons-nous au cours de l'année (ou ferons-nous connaître si cela existe déjà) pour venir à bout de répondre aux besoins? Qu'est-ce qui prendra plus d'un an et comment pouvons-nous commencer maintenant?

Les deux séances ont été animées par Empowered Path Inc.

1. Le 8 février 2023, Chantal Fraser a animé une séance à Belleville (Ontario).
2. Le 9 février 2023, Elizabeth Nicholas a animé une séance à Madoc (Ontario).

Pour chaque session, les discussions ont été résumées et combinées aux enjeux, secteurs d'intervention et activités existants. Cela a mené à l'identification d'un nouvel objectif et plusieurs nouveaux secteurs d'intervention et activités qui s'ajouteront aux actions à long terme.

Bien que l'idée originale était de diviser les séances en deux et en plus petits groupes de travail, les participants à qui l'on avait donné le choix de se diviser en petits groupes de discussion ou de continuer à travailler en grand groupe pour la suggestion de nouveaux éléments, ont décidé de continuer avec la dynamique positive et travailler en grand groupe.

Constatations clés

Il convient de noter certaines des principales conclusions qu'a pu tirer Empowered Path Inc des deux séances. Au départ, le plan stratégique triennal n'est pas un document gravé dans la pierre. Il s'agit d'un document évolutif et par conséquent, ces constatations clés sont importantes. Elles aident à formuler de nouveaux enjeux ainsi qu'à aborder les changements survenus dans les enjeux, les secteurs d'intervention et les activités déjà connus qui sont décrits ci-dessous.

Consultations sur le marché du travail

- a. La plupart des participants de Belleville n'ont pas compris le terme micro-certificats. Celui-ci est utilisé par les établissements d'enseignement postsecondaire pour décrire la formation et l'enseignement qui ne mènent pas à un certificat, un diplôme ou un grade. Il n'y a pas de normes ou d'instances dirigeantes pour couvrir ces offres développées localement. Ainsi, les participants de Belleville estimaient que ce terme ne devrait pas être utilisé dans le rapport du PLMT. Sept participants sont restés pour discuter de ce sujet pendant 30 minutes après la fin officielle de la séance.
- b. Les participants de Belleville ont clairement indiqué que, dans la mesure du possible, le CDMO et ses partenaires devraient tirer parti des meilleures pratiques partagées par d'autres, en ce qui concerne les objectifs et les secteurs d'intervention dans la mise à jour du plan. Leur motivation était en partie la conservation de ressources limitées (à la fois humaines et financières).
- c. Les participants de Madoc ont clairement indiqué les secteurs d'intervention et les activités qui n'étaient pas pertinents pour leur communauté et ont suggéré identifié plusieurs nouveaux secteurs d'intervention.
- d. Les participants de Madoc ont fait savoir que Quinte Manufacturing avait suggéré que nous arrêtions d'attirer de grandes entreprises dans notre région, car les grandes entreprises ont tendance à voler les employés des petites entreprises. Cette discussion a mené au logement et à d'autres éléments clés nécessaires pour attirer à la fois les talents et les employeurs dans la région. Il a été recommandé que tous les paliers de gouvernement et les autres partenaires stratégiques adoptent une approche holistique pour prendre en considération tous les facteurs liés à l'emploi, y compris le logement, les transports en commun, les candidats aux apprentissages, l'entrepreneuriat, la migration d'entrée et de sortie plutôt que l'approche cloisonnée existante.
- e. Les deux groupes ont identifié le besoin d'offrir des programmes pour aider à intéresser les jeunes des écoles élémentaires et secondaires ainsi que leurs parents et les enseignants, à communiquer clairement qu'il existe des emplois au-delà des parcours universitaires, collégiaux et des métiers. Les deux groupes ont également indiqué que les jeunes ont de la difficulté à trouver un emploi, en même temps que les employeurs ont de la difficulté à pourvoir les postes vacants.
- f. Le groupe de Madoc a identifié les « Opportunités d'attirer, de relier et de retenir les entreprises/chercheurs d'emploi » comme le plus important objectif, suggérant plusieurs activités ciblées qui pourraient être incluses dans cet objectif ou sous un nouvel objectif de « meilleures pratiques pour attirer et retenir des employés ». Leurs commentaires ont soutenu les observations partagées brièvement par le groupe de Belleville.

Consultations sur le marché du travail

- g. Le groupe de Madoc a également identifié la difficulté de maintenir les entreprises familiales en activité dans le futur, en particulier en raison des défis de planification de la relève, qui pourraient conduire à des « villes fantômes » plus rurales. Une préoccupation connexe était le manque d'engagement et l'absence de mentorat pour à la fois les jeunes et les propriétaires d'entreprises des régions rurales, et le manque de connaissances sur les opportunités de travail locales pour les jeunes, entraînant une plus grande migration de sortie. Des programmes de santé mentale ont été recommandés pour aider à contrer le manque d'intérêt perçu pour le travail, l'absentéisme étant en hausse.
- h. Les participants aux deux séances ont montré une appréciation pour la recherche et les autres services fournis par le CDMO dans le cadre de ses mandats actuels.

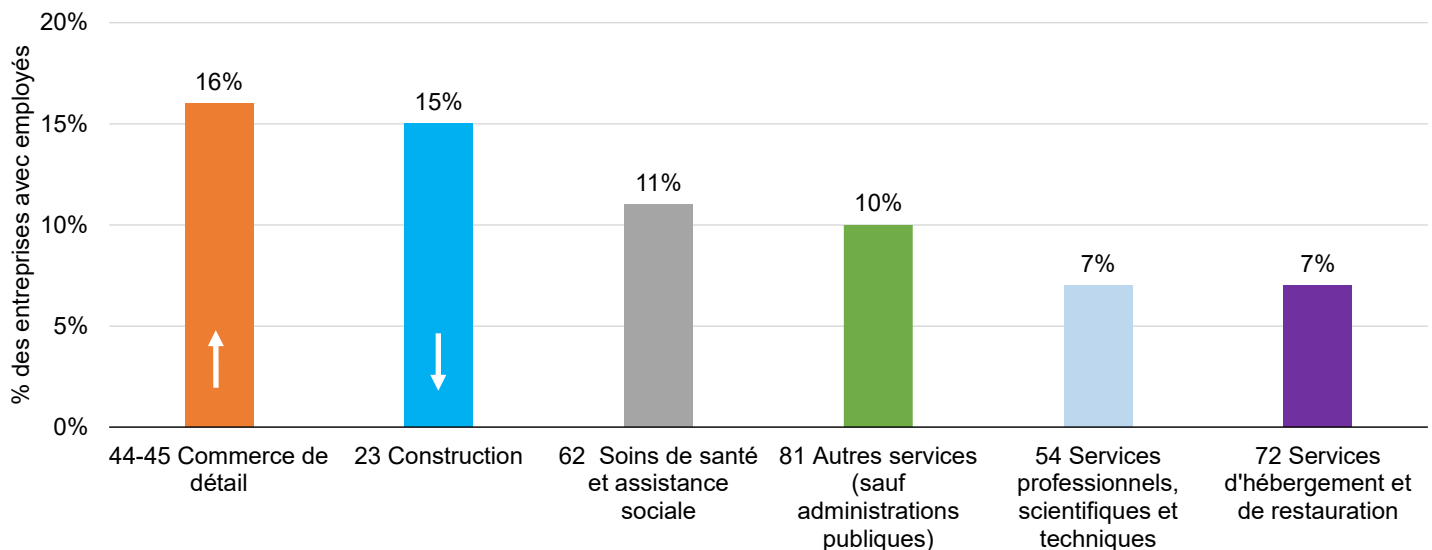


Mise à jour du nombre d'entreprises

COMTÉ DE HASTINGS

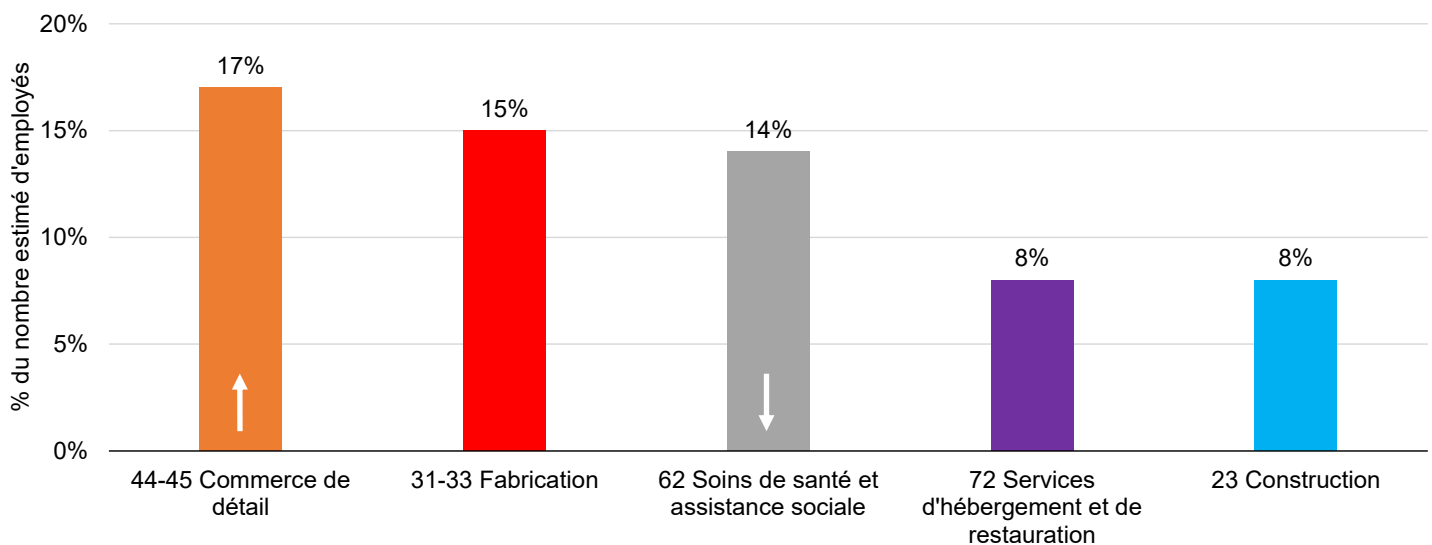
Les six principales industries selon le nombre d'entreprises sont restées relativement les mêmes que dans les rapports précédents, la vente au détail affichant une augmentation mineure et la construction, une légère diminution. Les cinq principales industries selon le nombre d'employés sont restées les mêmes : la vente au détail affichant une augmentation mineure et les soins de santé une diminution mineure.

Comté de Hastings - Six principaux secteurs selon le nombre d'entreprises



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022, totalisation spéciale

Comté de Hastings - Cinq principaux secteurs selon le nombre d'employés

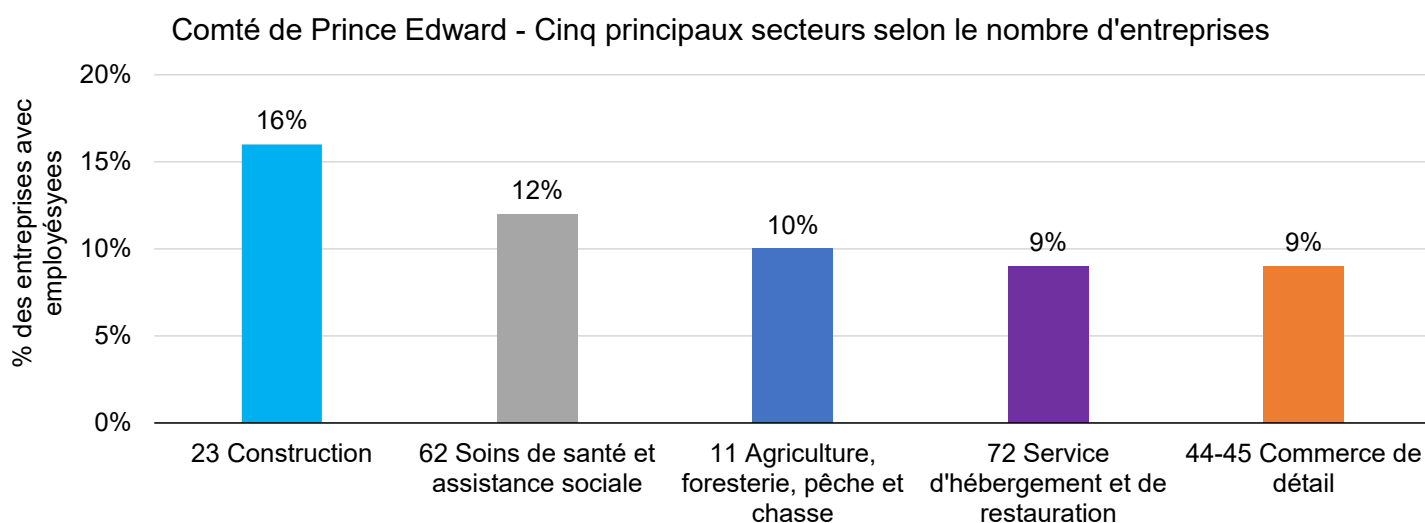


Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022, totalisation spéciale

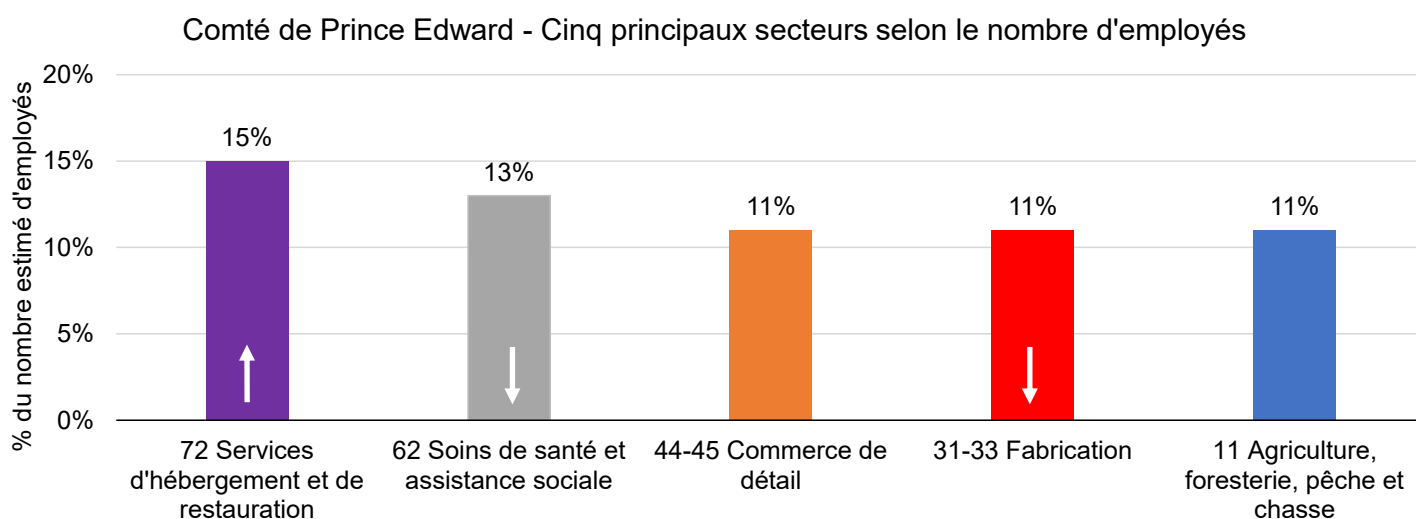
Mise à jour du nombre d'entreprises

COMTÉ DE PRINCE EDWARD

Les cinq principales industries selon le nombre d'entreprises sont demeurées les mêmes comparé au rapport précédent. Les cinq principales industries selon le nombre d'employés ont connu une légère augmentation dans les services d'hébergement et de restauration tandis que les soins de santé et la fabrication ont connu de légers déclin.



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022, totalisation spéciale

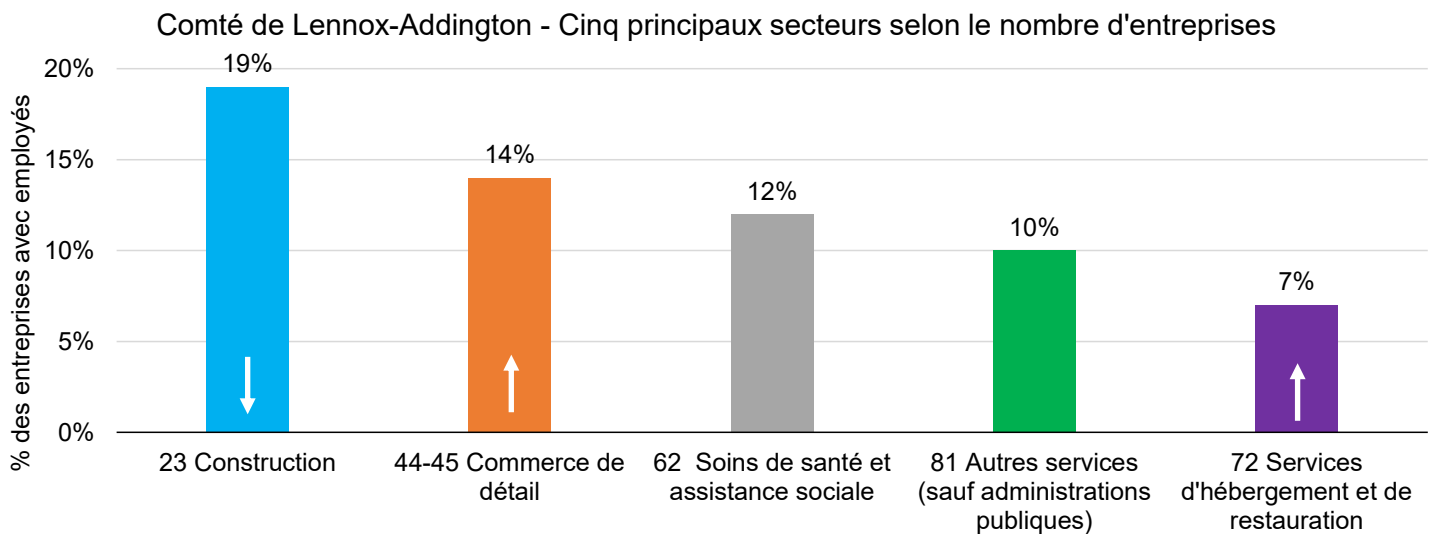


Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022, totalisation spéciale

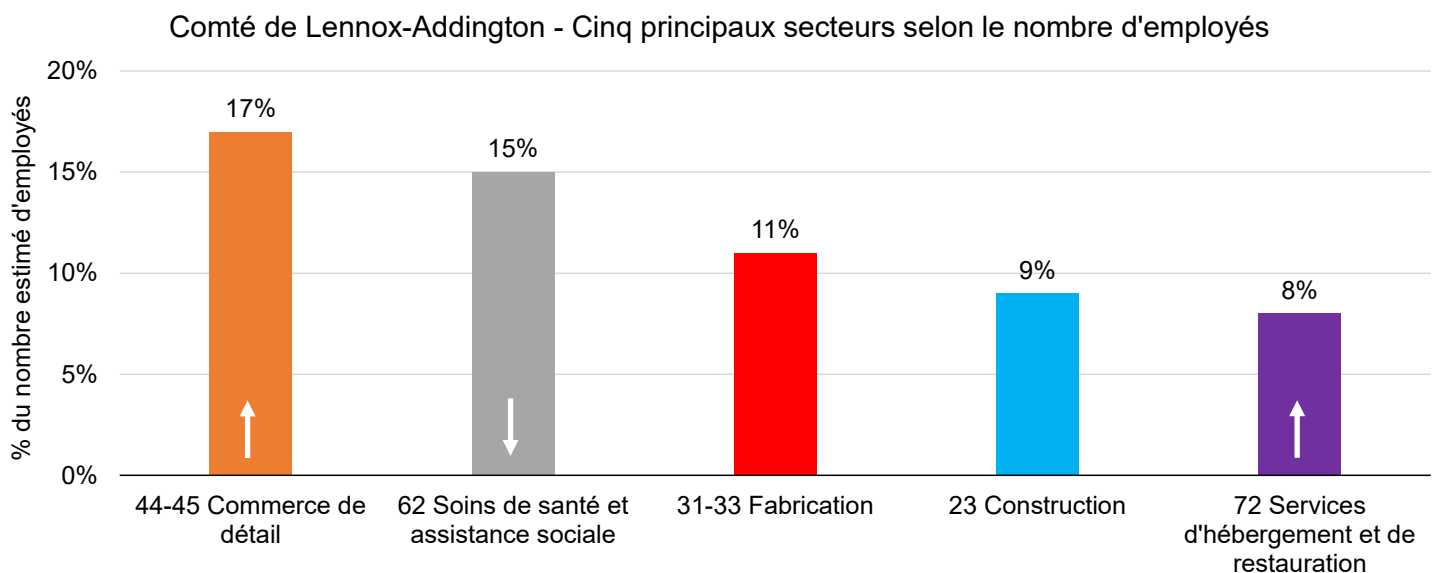
Mise à jour du nombre d'entreprises

COMTÉ DE LENNOX-ADDINGTON

Il y a eu de légers changements dans le nombre d'entreprises (+/- 1 %) comparé à la période du rapport précédent. Les services d'hébergement et de restauration ont remplacé les services professionnels, scientifiques et techniques parmi les cinq principales. Pour ce qui est du nombre d'employés, les secteurs sont demeurés les mêmes avec des augmentations ou des diminutions mineures, tel qu'indiqué au tableau.



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022.



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022, totalisation spéciale

Soins de santé

La stratégie des ressources humaines des soins de santé, publiée en mars 2020, a identifié une action clé : « un meilleur marketing des cheminements de carrière dans le domaine de la santé : qu'est-ce que la santé? Quelles sont les opportunités? Marketing vidéo, par exemple ». Le CDMO a donc poursuivi sa série de vidéos sur les cheminements de carrière dans le secteur de la santé.



Jusqu'au début de 2023, le CDMO a travaillé avec le Dr Younes et son équipe au centre dentaire You Make Me Smile pour créer une vidéo informative sur le cheminement de carrière dans les professions du domaine de la santé dentaire. Le Dr Younes a également présenté la culture de son entreprise lors d'un événement de la Chambre de commerce de Quinte West et cela a aidé à attirer et à retenir le personnel! Toutes ces vidéos ainsi que les précédentes seront disponibles sur la chaîne YouTube du CDMO.

Le comité directeur des ressources humaines en santé se réunira en début 2023 pour décider de la prochaine vidéo de la série. Consultez le site Web du CDMO pour en savoir plus.

Fabrication

Tel qu'indiqué précédemment, le secteur de la fabrication continue d'être l'un des plus influents dans les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington. Un examen des tableaux du nombre d'entreprises plus haut dans ce rapport, révèle que la fabrication ne compte pas parmi les cinq principales industries dans aucun des comtés. En fait, elle ne représente que 3 % à 5 % des entreprises selon le comté. Cependant, elle représente en moyenne un peu plus de 12 % de l'ensemble de la main-d'œuvre et fait une importante contribution aux salaires et à l'économie locale dans son ensemble.

Il continue d'y avoir une grande lacune de main-d'œuvre avec plus de 100 emplois annoncés localement. En réalité, ce nombre ne reflète pas le nombre d'emplois disponibles, car de nombreuses entreprises ne font pas de publicité électronique, mais utilisent plutôt le bouche à oreille ou les panneaux routiers. Le CDMO continue de siéger à titre de conseiller auprès de la Commission de développement économique de Quinte (CQED) et de son conseil d'administration. La QEDC est l'organisation responsable de l'attraction et la rétention des industries manufacturières à Belleville, Quinte West et Brighton. Le CDMO et la QEDC travaillent en étroite collaboration pour identifier les tendances et les opportunités dans l'industrie qui peuvent aider les fabricants à faire face à leurs pénuries de main-d'œuvre.

Le tableau ci-dessous, basé sur les données des déclarants canadiens de 2020 et provenant de Lightcast 2022.3, montre clairement l'impact local de cette industrie. Elle contribue le plus aux salaires et aux ventes générales.

Industrie	Emplois	Salaires	Ventes	Salaires moyens
	2020	2020	2020	2020
Fabrication	8,142	\$463,847,244	\$6,263,403,892	\$56,970

Belleville - RMR de Quinte West

Les limites incluses dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Belleville-Quinte West sont illustrées à droite. Cette RMR couvre la ville de Belleville, la ville de Quinte West, les cantons de Stirling-Rawdon et de Tyendinaga. Statistique Canada est la source des renseignements et de l'image.

À l'origine, cette RMR s'appelait la RMR de Belleville et avant

cela, l'agglomération de recensement de Belleville. Bien qu'elle soit encore désignée sous le nom de RMR de Belleville dans divers ensembles de données, il est important de noter que Statistique Canada l'a renommée RMR de Belleville - Quinte West. Toutes les sources de données seront modifiées au fur et à mesure que le temps le permettra.

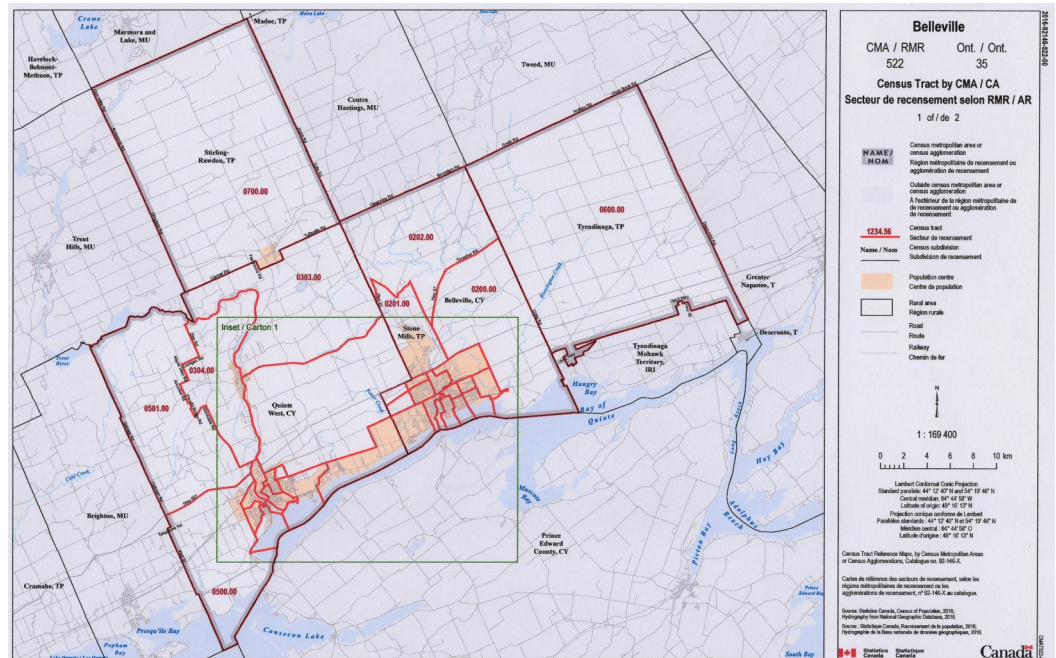
Tout au long de la pandémie, les rapports antérieurs ont présenté des données sur l'effet qu'elle avait sur le marché du travail. Cependant, à mesure que la province a assoupli les restrictions en place à cause de la pandémie, la population active globale a bien rebondi. Certaines industries ont encore de la difficulté à pourvoir les postes vacants, mais cela n'est pas vraiment lié à la pandémie.

La RMR de Belleville-Quinte West devrait être considérée comme un indicateur fiable de ce qui se passe dans la population active, au moins dans la région de Quinte. Des similitudes apparaîtront dans les communautés voisines telles que Greater Napanee, le comté de Prince Edward, Madoc et Tweed.

À part du taux de chômage, trois indicateurs clés peuvent aider à évaluer la santé de la main-d'œuvre locale.

- Tranches de la population générale en âge de travailler
- Disponibilité globale de la main-d'œuvre
- Taux de participation en général

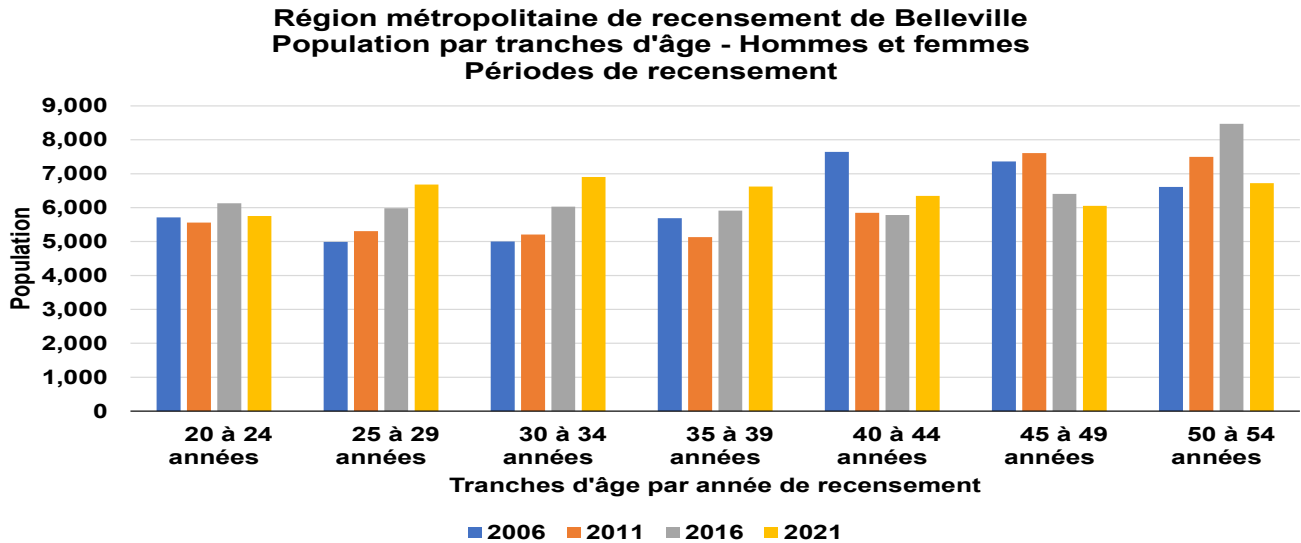
Les tableaux suivants offrent un bref aperçu de ces trois indicateurs.



Aperçu de la population active

Il est important de considérer les trois indicateurs décrits dans le temps, par opposition à une période de temps unique ou une seule année. Ces indicateurs ont dû prendre en compte l'effet de la pandémie sur les entreprises et la main-d'œuvre associée. Tel que mentionné précédemment, la pandémie a eu un effet à court terme et d'autres facteurs doivent être examinés de manière approfondie.

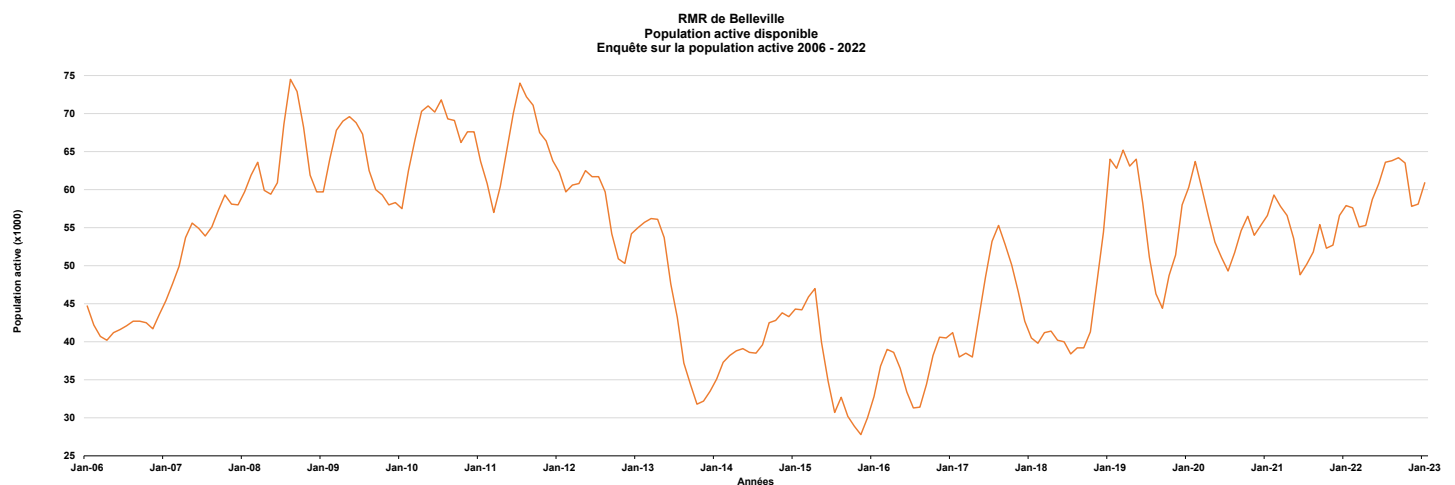
Le premier tableau examine la croissance de la population clé dans certaines tranches d'âge.



Source: Statistique Canada, Profil de recensement 2006, 2011, 2016, 2021

Ce qu'il est important de noter dans le tableau ci-dessus, c'est que les principales tranches d'âge de la population active couvrant les 40 à 49 ans connaissent en fait des diminutions par rapport à ce qu'elles étaient en 2006. C'est un bon indicateur qu'il y aura moins de travailleurs disponibles dans cette tranche d'âge pour combler les postes vacants. Ceci, combiné au fait qu'un plus grand nombre d'emplois sont disponibles en réalité, est l'une des raisons pour lesquelles les employeurs ont du mal à pourvoir leurs offres d'emploi.

Le tableau suivant examine la main-d'œuvre disponible au cours des dix dernières années.

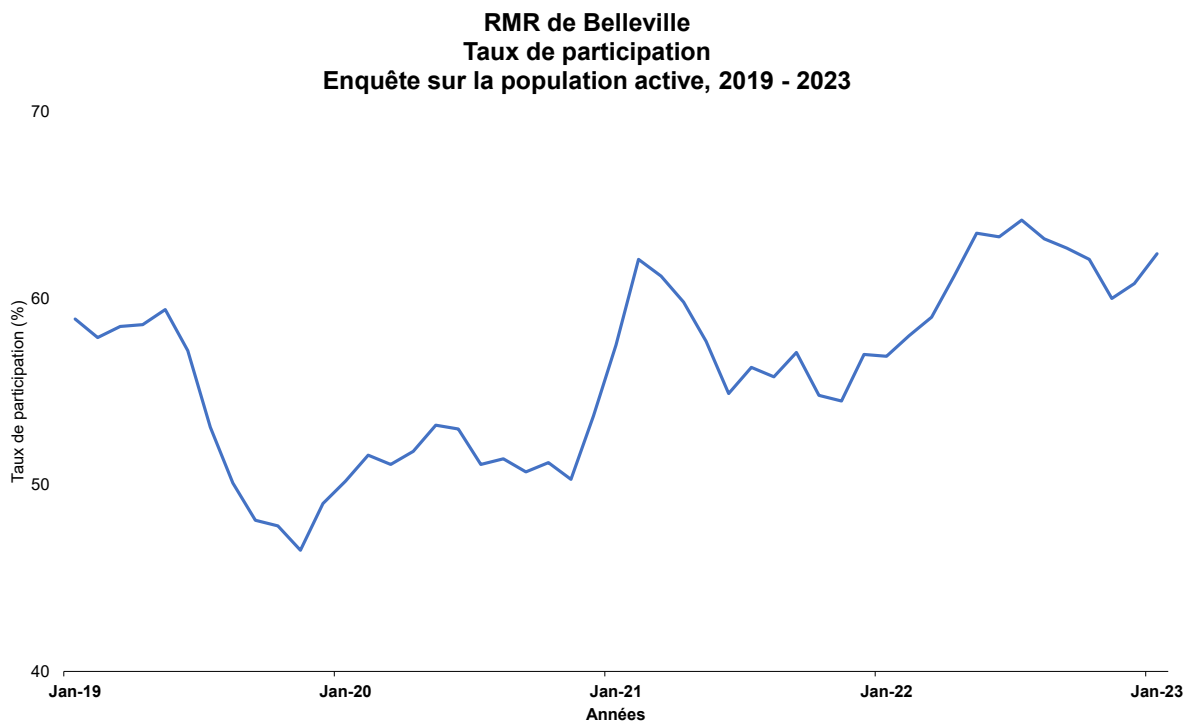


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Aperçu de la population active

Le tableau précédent identifiait la main-d'œuvre disponible au cours des dix dernières années. Il est intéressant de noter que la RMR de Belleville - Quinte West a connu une forte croissance à certains moments, mais qu'elle a également connu des baisses importantes. Certaines des baisses pourraient être liées à d'importantes fermetures à l'époque. Alors que la région sort de la pandémie, la main-d'œuvre disponible est toujours inférieure à certaines des périodes de pointe antérieures. Encore une fois, c'est un indicateur de la raison pour laquelle les employeurs ont du mal à pourvoir les postes vacants.

Le tableau suivant illustre le taux de participation à la population active de janvier 2019 à janvier 2023.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Bien que les données de ce tableau ne couvrent que les trois dernières années, ce sont de bonnes indications d'un troisième facteur affectant la capacité des employeurs à pourvoir leurs postes vacants. La région connaît un taux de participation élevé. Des recherches antérieures sur les taux d'activité locaux ont clairement indiqué que la plupart de ceux qui ne font pas partie de la population active sont des personnes de 55 ans et plus. Cette même recherche a révélé que parmi les gens qui ne sont pas dans la population active, seul un très petit pourcentage voulait réellement travailler et la plupart d'entre eux font face à des obstacles importants à l'emploi.



Source: In part Vecteezy.com

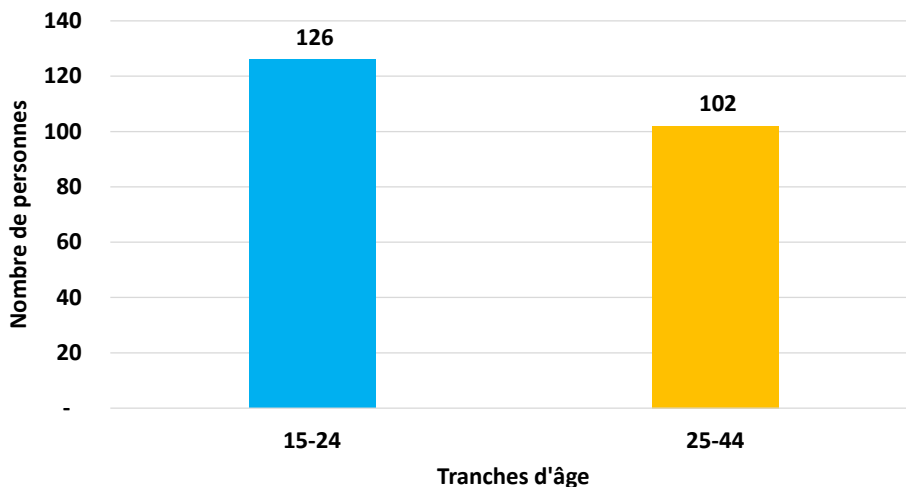
Programmes d'Emploi Ontario

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) fournit des mises à jour sur les données des divers programmes administrés par le biais du réseau de fournisseurs de services d'Emploi Ontario. Les organismes qui offrent les programmes sont divisés en Services d'emploi et en Services d'alphabétisation et formation de base. La mise à jour suivante des données couvrant l'exercice 2021-2022, tente de donner un aperçu à la communauté de ce qui se passe dans les différents programmes. Une mise en garde accompagne les données qui sont présentées car le MTIFDC supprime toutes données inférieures à 10; celles-ci ne sont pas reflétées dans les données présentées. C'est pourquoi très peu d'analyses directes de ces données sont effectuées, mais elles sont examinées avec le réseau de fournisseurs de services. Les chiffres de tous les tableaux et graphiques, sauf s'ils sont exprimés en pourcentage, indiquent le nombre de clients. La suppression des chiffres dans la présentation affecte également la présentation des données, de sorte que certains chiffres ne sembleront pas s'additionner correctement.

Il est important de noter que dans toutes les données présentées dans ce rapport dans le cadre des programmes d'Emploi Ontario, les clients s'auto-identifient dans de nombreuses catégories, notamment celles du sexe, de la culture (autochtone, francophone, etc.) et des handicaps. Le nombre réel de personnes dans ces catégories peut être plus élevé que celui indiqué.

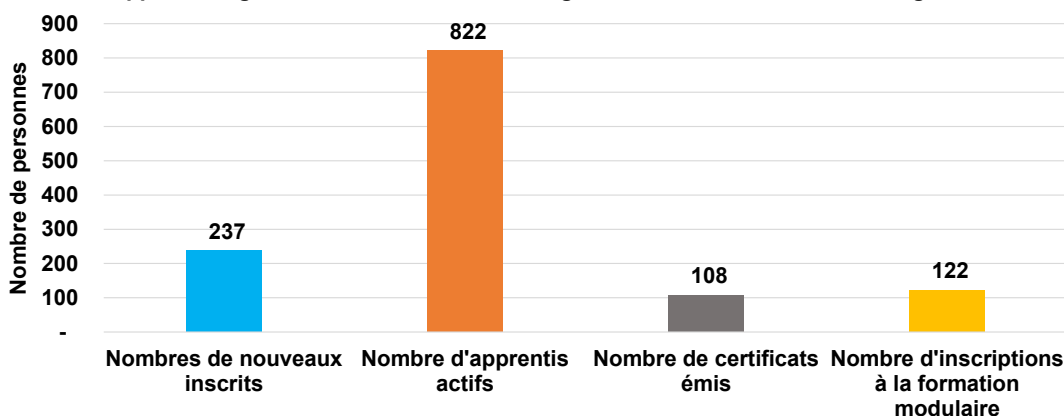
Apprentissages

Tranches d'âge des nouveaux apprentis dans les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington



Il y a eu une **augmentation de 39 %** dans la tranche des 15-24 ans par rapport à la période précédente. Le groupe des 25-44 ans a connu une **augmentation de 52 %**. Les données du groupe des 45-64 ans ont été supprimées.

Apprentissages dans les comtés de Hastings, Prince Edward, Lennox-Addington



Les données indiquent que les apprentissages ont connu d'importantes **hausse** comparé à 2020-21. Les nouvelles inscriptions ont augmenté de **44%**. Les inscriptions à la formation modulaire ont augmenté de **77%**. L'émission des CdA a augmenté de **56 %**. Les apprentis actifs ont aussi augmenté de **44 %**.

Programmes d'Emploi Ontario

Sexe des nouveaux apprentis

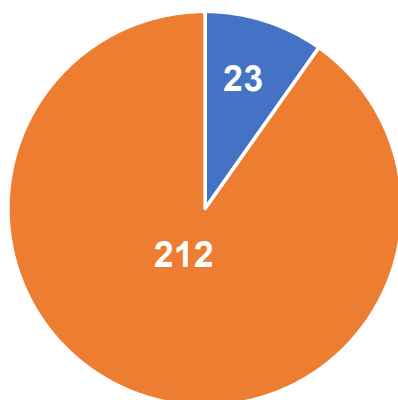


208



27

Plus haute scolarité des nouveaux apprentis dans les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington



■ Mions de la 12e année ■ Études secondaires terminées

La majorité des nouveaux apprentis inscrits avaient terminé leurs études secondaires.

Les données supprimées indiquent qu'au moins quelques nouveaux apprentis inscrits avaient fait des études en apprentissage, au collège ou à l'université.

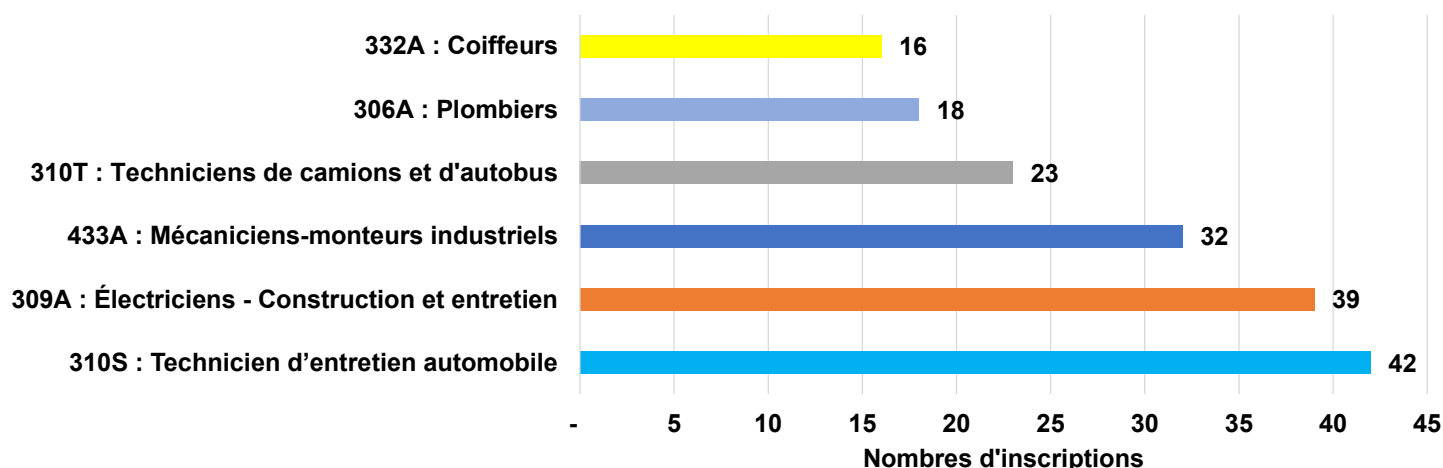
7% des nouveaux apprentis inscrits sont autochtones.

Il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis venant des autres groupes désignés suivants. Le nombre précis pour chacune de ces catégories a été supprimé.

- Francophones
- Personnes handicapées
- Minorités visibles

Programmes d'Emploi Ontario

Inscriptions de nouveaux apprentis selon les métiers dans les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington



Les nouvelles inscriptions dans tous les métiers pour lesquels des données sont disponibles ont indiqué une hausse d'inscriptions comparativement à la période de rapport précédente. Il est encourageant de voir de nouveaux apprentis dans les groupes des plombiers, électriciens et mécaniciens industriels, car les données indiquent un besoin accru dans ces domaines professionnels d'ici 2028. Cependant, les groupes qui restent sont dans des domaines professionnels qui, selon les données, pourraient diminuer considérablement d'ici 2028. Il faudrait analyser les données du côté de l'industrie pour voir s'il existe une tendance similaire à la baisse dans les groupes où se trouvent principalement ces professions. Il est intéressant de noter que les techniciens d'entretien automobile 310S, qui ont connu une baisse importante d'inscriptions pendant la pandémie, sont revenus à des niveaux de pré-pandémie.

Certains métiers spécialisés ont enregistré de nouvelles inscriptions d'apprentis, mais le nombre exact est inconnu en raison de la suppression des données. Ces métiers incluent : 308A Tôlier, 308R Poseur ou poseuse de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles), 310B Réparateur de carrosseries et de dommages résultant d'une collision, 310G Technicien de motocyclettes, 313A Mécanicien en réfrigération et en climatisation, 313D Mécanicien en systèmes de climatisation résidentiels, 403A Charpentier-menuisier général, 404C Peintre et décorateur, commercial et résidentiel, 421A Technicien d'équipement lourd, 427A Installateur de systèmes de protection contre les incendies, 429A Régleur-conducteur de machines-outils, 437A Monteur-ajusteur de charpentes métalliques, 442A Électricien industriel, 456A Soudeur, 620A Assistant social auprès des jeunes, 620C Praticien du développement de l'enfant.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

Le volet Employeurs a compté **94** employeurs participants qui appartenaient tous à la catégorie des « Moins de 25 ». Cette catégorie signifie qu'il y avait 25 participants ou moins en formation. En général, il y a eu une **augmentation de 49 %** au sein du volet Employeurs au cours de la dernière période de rapport.

65 des employeurs participants avaient un effectif inférieur à 50 employés et **17** avaient entre 50-150 employés. Les données supprimées indiquent aussi la participation des employeurs dans les catégories suivantes :

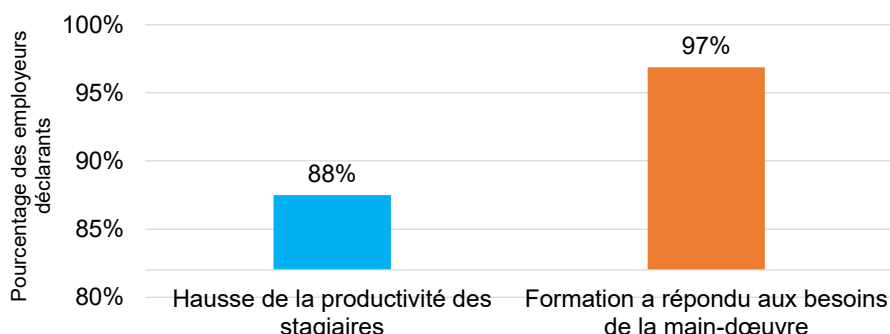
- 151-300
- 501-1500

Programmes d'Emploi Ontario

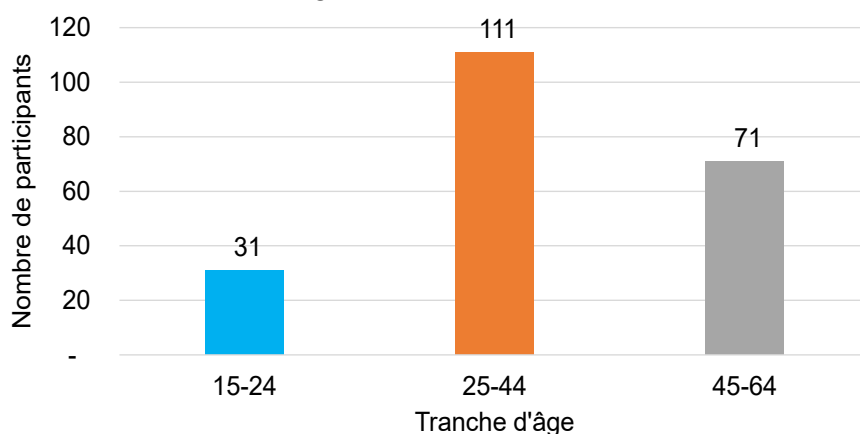
Selon les réponses reçues des employeurs, le tableau à droite décrit la satisfaction des employeurs concernant le programme et si celui-ci avait répondu à leurs attentes.

Une très forte satisfaction a été enregistrée dans les deux cas, les employeurs se déclarant satisfaits à 97 % en terme de réponses aux besoins de leur main-d'œuvre.

Résultat de la formation au départ



Tranches d'âge des participants à la SCOE



Il y a eu un total de 214 participants au programme de la SCOE. Il s'agit d'une augmentation importante de **60 %** de la participation. La composition des sexes est décrite ci-dessous. Elle était inconnue pour une petite proportion du groupe, tandis que pour d'autres, elle n'était pas divulguée ou est tombée dans la catégorie 'autre'.

Sexe des participants à la SCOE



114

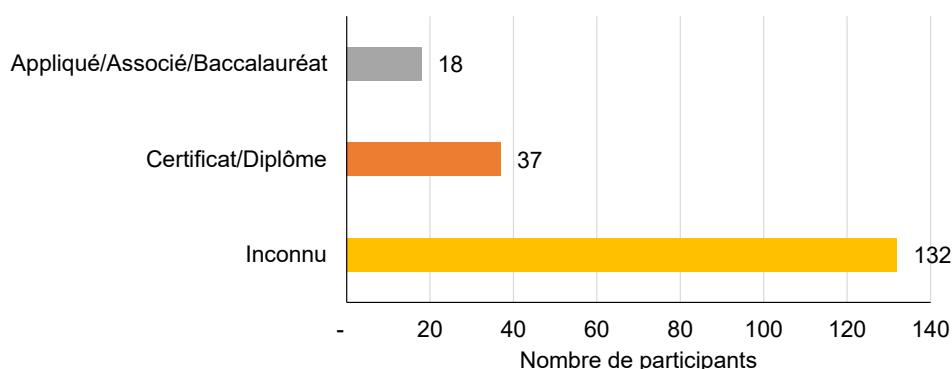


96

98 % des participants étaient employés à temps plein.

L'information des participants dans les autres catégories a été supprimée.

Niveau de scolarité des participants



Tous les autres niveaux de scolarité ont été supprimés.

Programmes d'Emploi Ontario

Services d'emploi

Clients aux services assistés¹



1864

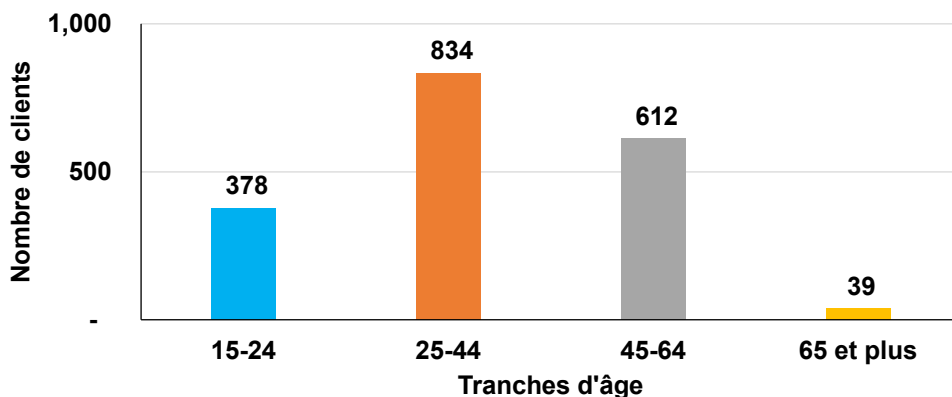
Les clients assistés et non assistés ont continué de subir une baisse par rapport à l'exercice précédent. Les clients assistés ont connu une baisse de 6 % et les non assistés une baisse de 8 %, dues dans les deux cas aux effets continus de la pandémie.

Clients RI non assistés²

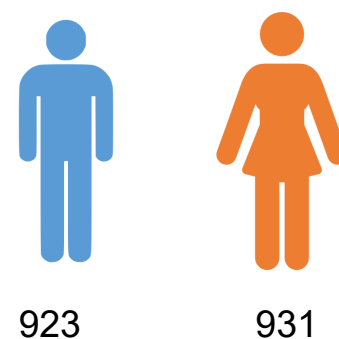


4995

Tranches d'âge du client assisté



Sexe des clients assistés*



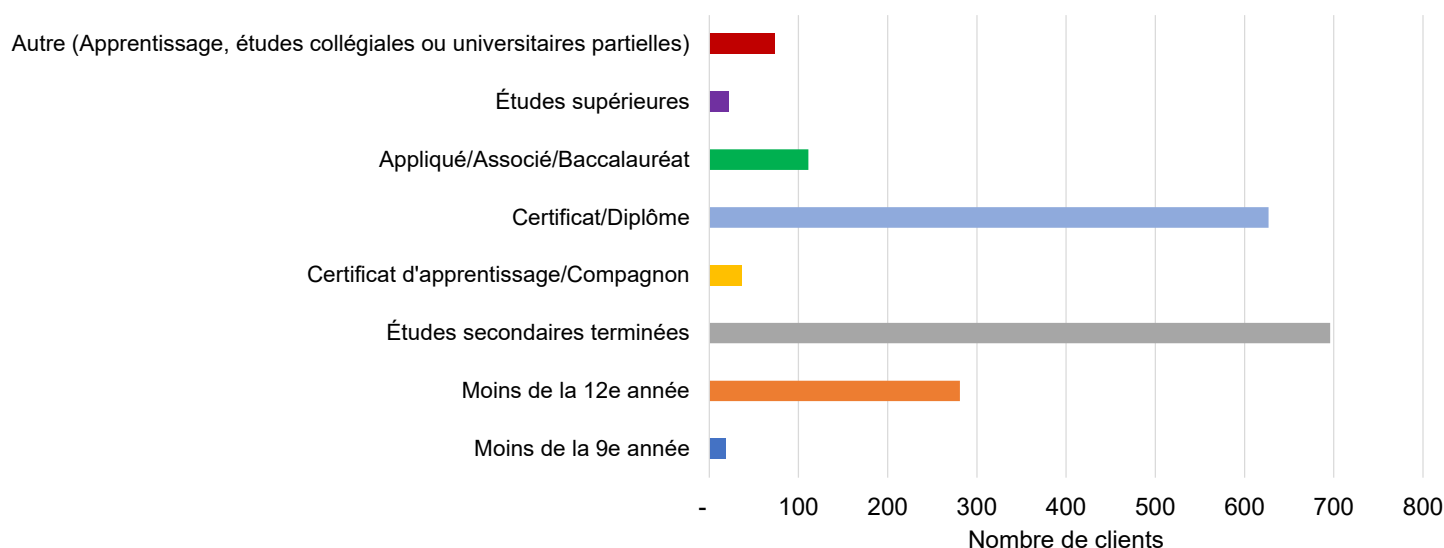
*Les catégories Autre et Préfère ne pas répondre ont été supprimées.

¹ Les clients assistés sont au chômage et ne participent pas à une formation ou à des études à temps plein. Les composantes comprennent la recherche d'emploi, le jumelage d'emplois, le placement et les incitatifs, et la formation et la rétention d'emploi.

² (RI) – La composante Ressource et information (RI) est une ressource qui est disponible à tout le monde dans la communauté, y compris les personnes employées et sous-employées, les chercheurs d'emploi, les étudiants, les travailleurs mis à pied, les apprentis, les travailleurs formés à l'étranger et les employeurs. Il n'y a pas de critères d'admissibilité ou d'accès pour RI.

Programmes d'Emploi Ontario

Plus haut niveau de scolarité à l'accueil des clients assistés



Groupes désignés*

Autochtones	141
Francophones	20
Professionnels formés à l'étranger	52
Nouveaux arrivants	37
Personnes handicapées	439
Minorités visibles	59

Participation au marché du travail

Employé à temps plein	88
Employé à temps partiel	43
Travailleur autonome	11
Sans emploi	1705
Étudiant à temps plein	Supprimé

Cinq principales professions ayant des mises à pied**

Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a. ***	130
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	126
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	121
Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	108
Aides des métiers, ouvriers de construction et professions connexes	99

*Groupes désignés—Tel qu'auto-identifié

**Les descriptions de mise à pied sont basées sur le relevé d'emploi et la déclaration du client; une vérification n'est pas requise

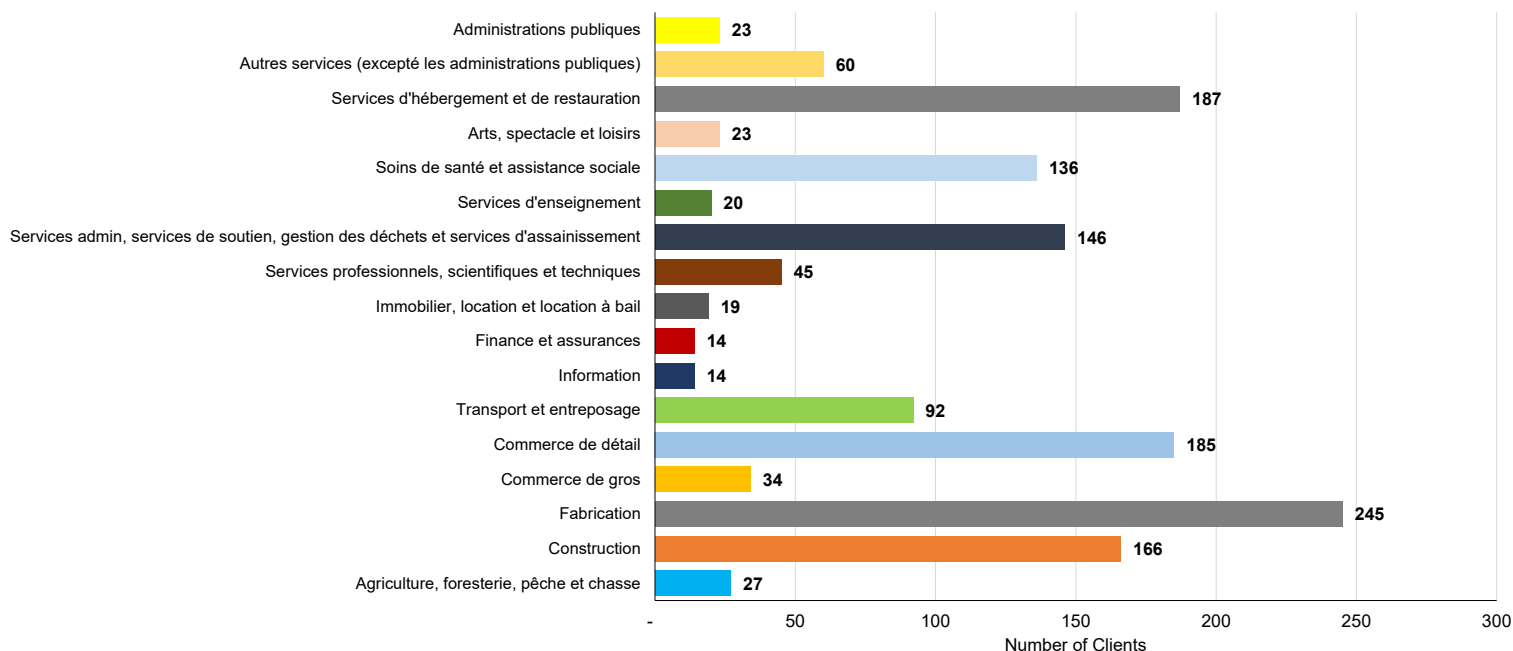
*** n.c.a. signifie « non classé ailleurs »

Programmes d'Emploi Ontario

Nombre de mises à pied chez les clients restants selon les professions à 2 chiffres

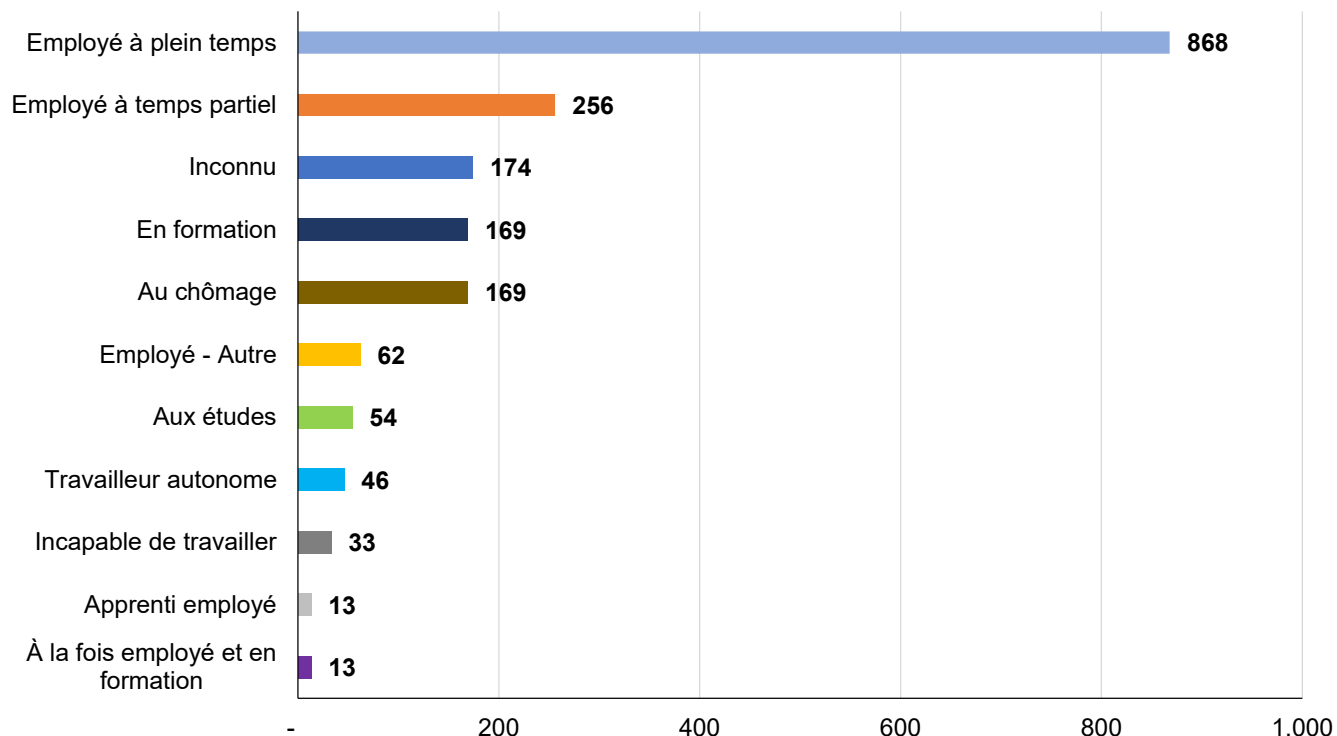
Personnel de soutien des ventes	76	Dispensateurs de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	32
Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	63	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	31
Représentants des ventes et vendeurs- commerce de gros et de détail	62	Personnel de soutien des services de santé	29
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	58	Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires	28
Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	53	Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement	20
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	52	Cadres intermédiaires spécialisés	17
Opérateurs de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé	51	Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique	13
Personnel de soutien de bureau	47	Monteurs dans la fabrication	13
Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles	41	Personnel technique des soins de santé	12
Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle	36	Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	11
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	32	Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées	11

Secteurs de mise à pied des clients assistés



Programmes d'Emploi Ontario

Détail des résultats au départ



*Autre (employé dans un emploi qui convient mieux, employé dans une profession/un métier, employé dans le domaine de formation/de choix)

Résultat d'emploi Cinq principaux secteurs

Soins de santé et assistance sociale	41
Services d'hébergement et de restauration	26
Commerce de détail	25
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	24
Construction	19

Résultat d'emploi Six principales professions

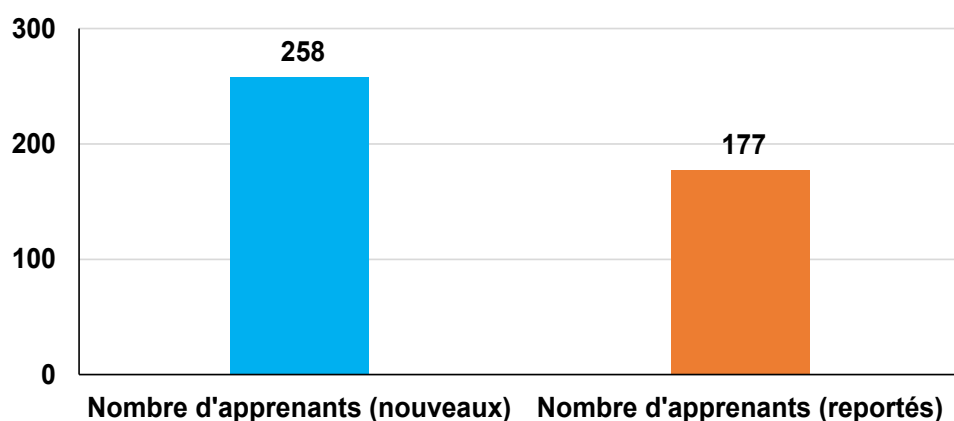
Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.e.c.*	24
Personnel de soutien des ventes	21
Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	19
Représentants des ventes et vendeurs - commerce de gros et de détail	15
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	15
Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services publics	15

*n.e.c. (non classé ailleurs)

Programmes d'Emploi Ontario

Alphabétisation et formation de base (AFB)

Nombre de clients



Le nombre de nouveaux apprenants a subi une légère baisse de **11 %**. Le nombre de clients reportés a baissé de **40 %**, par rapport à la période de rapport précédente. Ceci peut aussi être à cause de la pandémie.

Sexe des clients en AFB ³

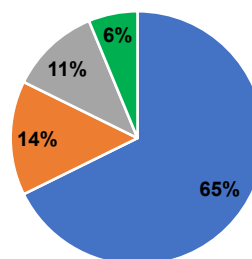


160



273

Participation au marché du travail



■ Au chômage ■ Employé à temps partiel ■ Employé à temps plein ■ Inconnu

Groupes désignés⁴

Autochtones	45
Nouveaux arrivants	17
Personnes handicapées	185
Minorités visibles	18

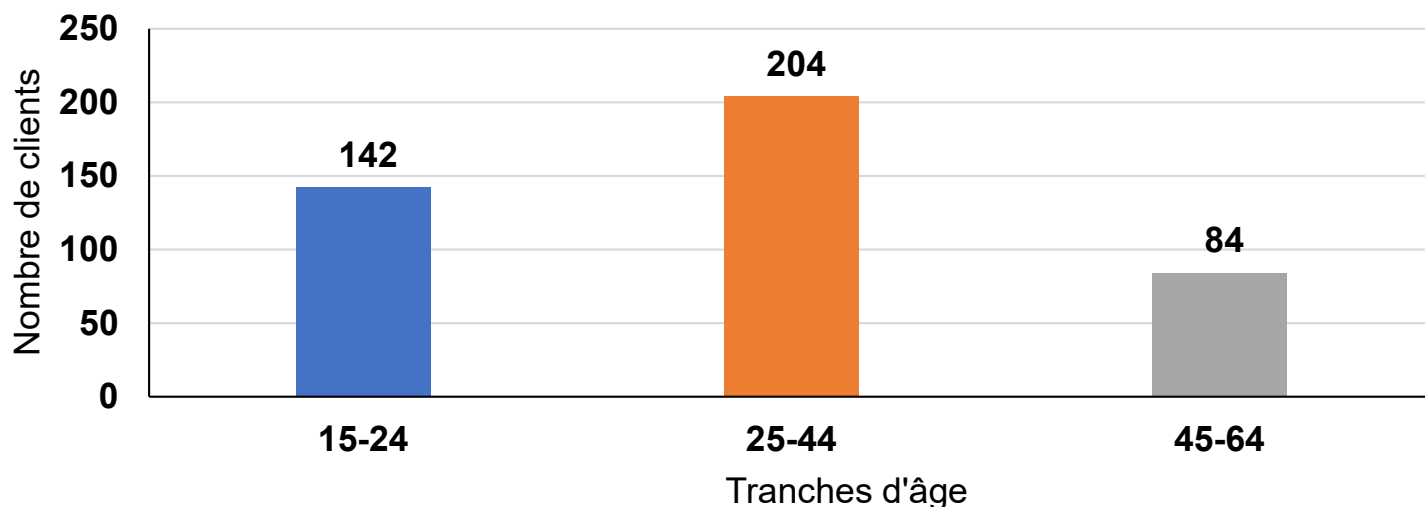
D'autres catégories indiquaient un type de participation au marché du travail, mais les chiffres pour les quatre catégories ont été supprimés. Ceux-ci comprenaient les étudiants à temps plein, les étudiants à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs sous-employés.

³ Les chiffres de la catégorie 'trans' et 'autre sexe' ont été supprimés

⁴ Les catégories des 'sourds et sourds/aveugles' ont été supprimées

Programmes d'Emploi Ontario

Clients par tranche d'âge



La tranche des 65+ a été supprimée .

Source de revenu des clients

Dépendant d'OT/POSPH	21
Employé	84
Assurance-emploi	24
Sans source de revenu	71
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	82
Ontario au travail	83
Autre	35
Inconnu	27
Pupilles de la Couronne et travailleurs autonomes contenaient des données supprimées.	

Nombre d'apprenants par secteur

Agence communautaire	205
Collège communautaire	170
Conseil scolaire	60

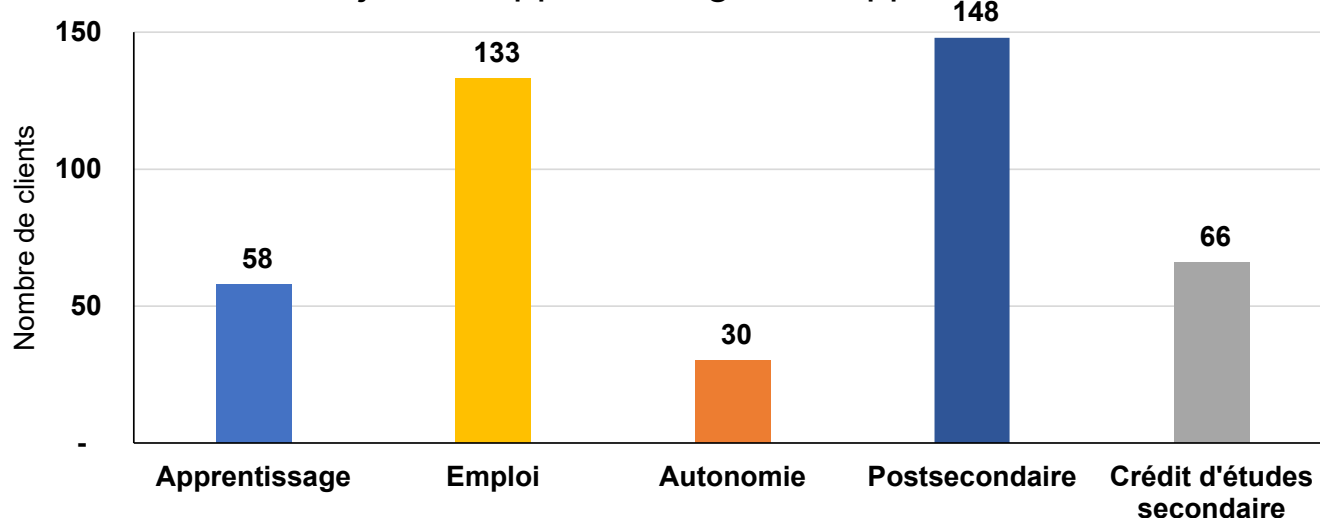
D'où ont été aiguillés les clients?

EO - Fournisseur de service d'emploi	40
Formation du gouvernement fédéral – Stratégie d'emploi jeunesse	12
Bouche-à-oreille informel/médias	171
Ontario au travail	71
Autre – aiguillage structuré/formel	96

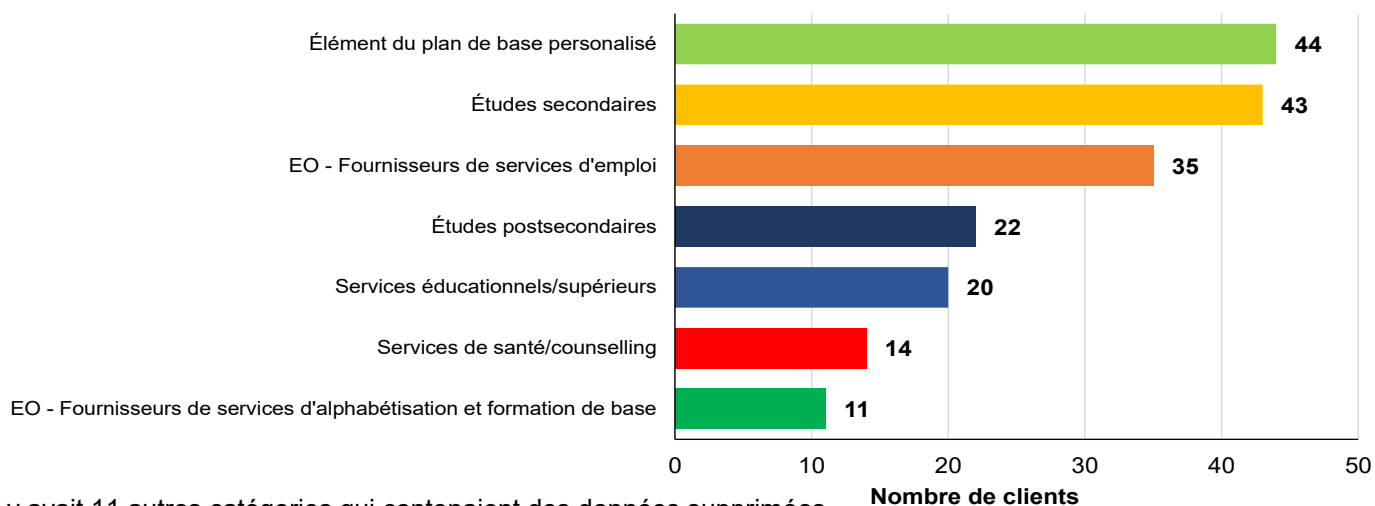
Le reste des aiguillages ont été fait par 7 catégories dont les données sont supprimées.

Programmes d'Emploi Ontario

Objectif d'apprentissage de l'apprenant

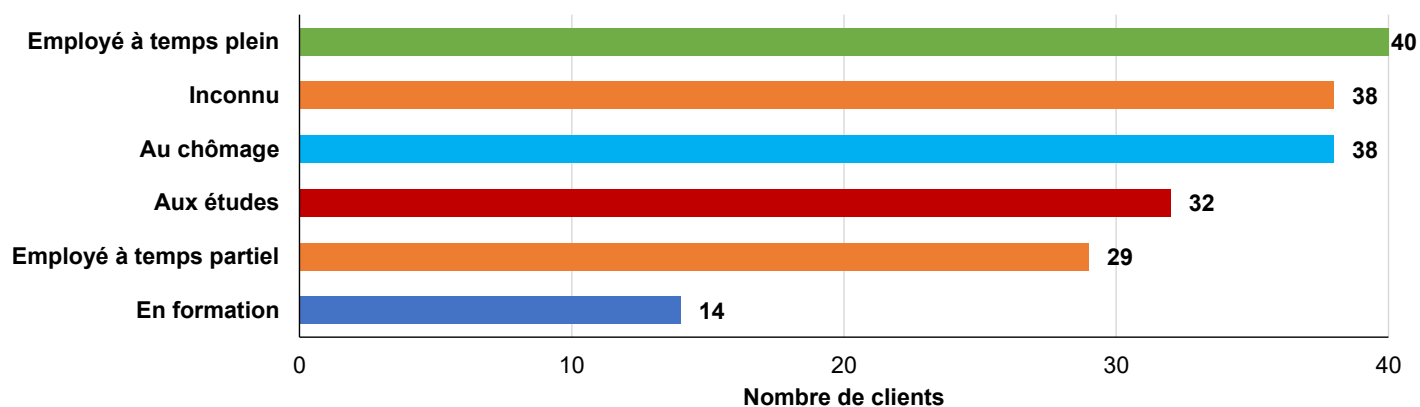


Aiguillage vers des programmes/ressources et services communautaires autres



Il y avait 11 autres catégories qui contenaient des données supprimées.

Détails des résultats à la sortie du programme



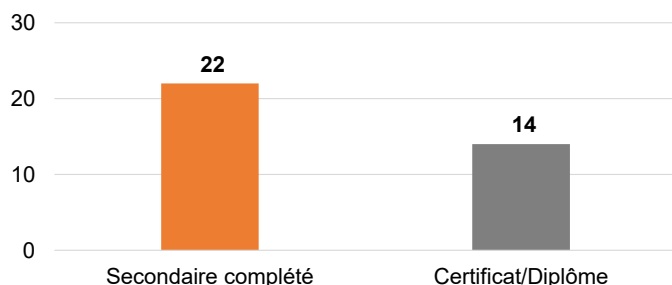
Il y avait 6 autres catégories qui contenaient des données supprimées.

Programmes d'Emploi Ontario

Deuxième carrière (maintenant appelé Meilleurs Emplois Ontario)

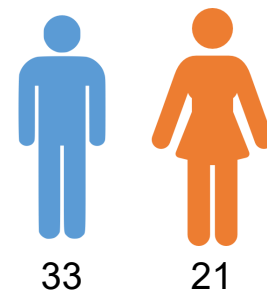
Au total, 74 clients ont participé au programme Deuxième carrière, une **baisse** de **17 %** sur la période précédente et une baisse qui se poursuit de façon générale.

Plus haut niveau de scolarité du client



Les catégories suivantes contenaient des données supprimées : Moins de la 12e année, Certificat d'apprentissage / compagnon, certificat appliqué/associé/baccalauréat, Autre (apprentissage /collège/ université partiel) et Inconnu

Sexe des clients



Les chiffres pour la plupart des programmes de formation, à l'exception des chauffeurs de camion de transport (18), ont été supprimés. C'était une indication que les clients se sont inscrits aux programmes suivants. (Les programmes en **rouge** sont les professions en demande).

- Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- Adjoints administratifs
- Inspecteurs de la construction
- **Assistants dentaires**
- Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction
- Électroniciens d'entretien (biens domestiques et commerciaux)
- **Monteurs d'installations au gaz**
- Employés de soutien de bureau généraux
- Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)
- **Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé**
- Technologues et techniciens en génie mécanique
- **Adjoints administratifs médicaux**
- **Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires**
- **Personnel de soutien des services de santé**
- Réceptionnistes
- Travailleurs des services sociaux et communautaires
- Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros
- Concepteurs et développeurs Web

Source de revenu (Quatre catégories contenaient des données supprimées)

Assurance-emploi	36
Sans source de revenu	11

Durée de la période depuis la fin de l'emploi/de la formation

Moins de 3 mois	24
-----------------	----

Les autres catégories ont été supprimées.

Tranches d'âge des clients

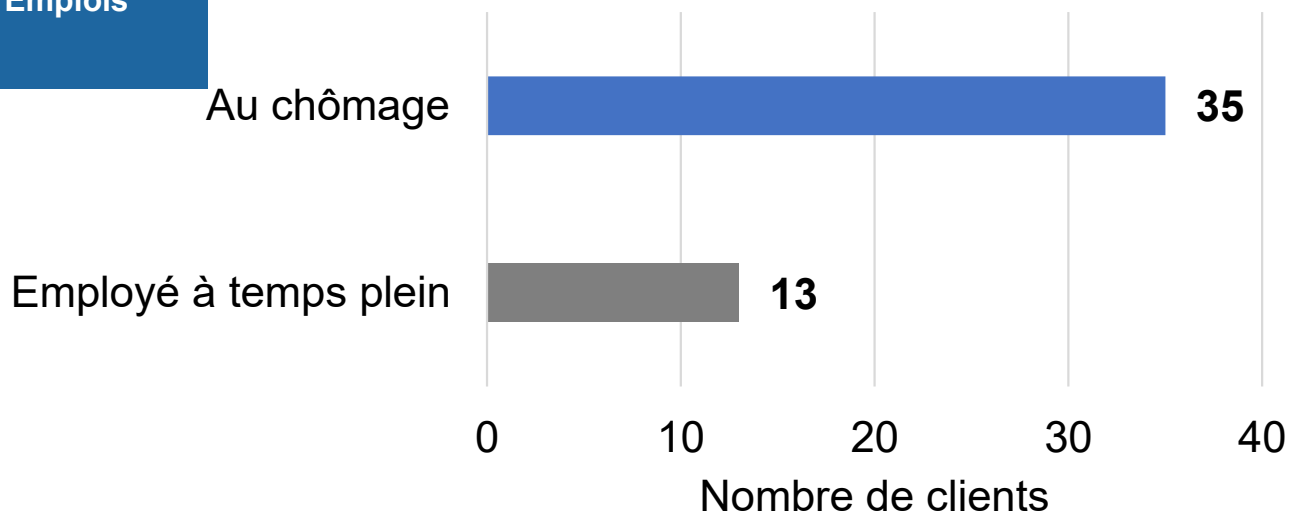
25-44	25
45-64	25

Les autres tranches d'âge ont été supprimées

Programmes d'Emploi Ontario

Deuxième carrière
(maintenant appelé
Meilleurs Emplois
Ontario)

Détail sur le résultat au départ



Les catégories « aux études/en formation » et « inconnu » ont été supprimées pour le résumé des résultats au départ.

Pour les détails sur les résultats au départ, les données indiquent que les clients comptaient 13 « employés à temps plein » et 35 « chômeurs ». Les données concernant les détails sur les résultats au départ ont été supprimées pour plusieurs catégories, cependant, les clients étaient répartis parmi les catégories « employés à temps partiel », « employés – autre » (employé dans un emploi qui convient mieux, employé dans une profession/métier, employé dans le domaine de formation/choix), « à la fois occupé et en formation », « aux études », « en formation » et « inconnu ».

Le suivi de 12 mois indique que 25 clients étaient employés, mais que le statut était inconnu pour 21. Toutes les autres catégories ont été supprimées.

Il est important de comprendre que le rapport sur la situation du client à la fin de sa formation peut ne pas refléter le succès réel des clients. Ils peuvent être déclarés sans emploi, mais un emploi peut commencer plus tard. La catégorie « clients inconnus à la fois au départ et au suivi de 12 mois » est un autre facteur qui peut influencer le succès du programme. Les clients de cette catégorie ont suivi le programme mais ne sont pas restés en contact à la fin pour informer de leur statut. Bon nombre d'entre eux ont peut-être trouvé un emploi, mais il n'y a pas moyen de le savoir.



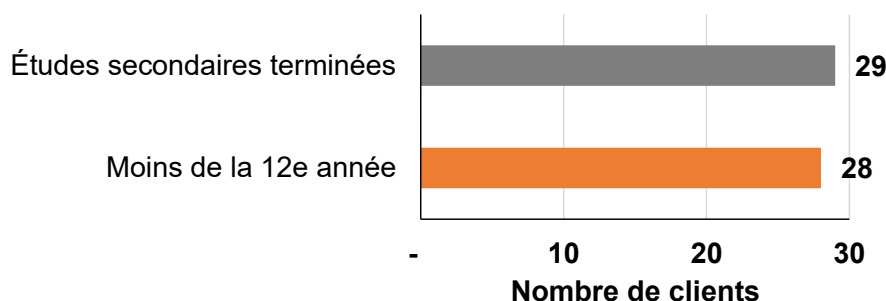
Source: Vecteezy.com

Programmes d'Emploi Ontario

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

Au total, 66 clients ont reçu l'aide du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes⁵. Il y a eu une diminution de 26 % du nombre de personnes qui ont eu accès à ce programme au cours de la dernière période de rapport. Ce programme a continué de voir des baisses importantes dans le cadre de la pandémie. Il sera important d'examiner les données de 2022-23 pour voir s'il y a eu d'autres diminutions, si la tendance à la baisse se poursuit, et les raisons sous-jacentes qui l'expliquent devront être étudiées aussi.

Plus haut niveau de scolarité du client à l'accueil

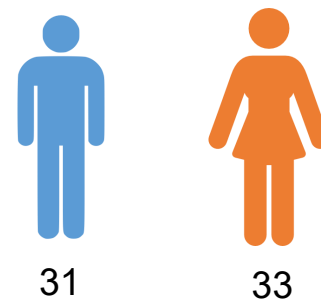


Les catégories Moins de la 9e année, certificat /diplôme, diplôme appliqué/Associé/baccalauréat, Autre (études d'apprentissage, collégiales ou universitaires partielles) contenaient des données de clients supprimées.

Source de revenu des clients

38 clients ont indiqué n'avoir aucune source de revenu. Les catégories « pupilles de la Couronne, Assurance-emploi, Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, Ontario au travail et Autre » contenaient des données supprimées.

Sexe des clients



Les catégories de données supprimées ont inclus « Trans » et « Préfère ne pas répondre ».

Groupes d'âge des clients

15-24	56
25-44	Supprimé

Groupes désignés de clients

Autochtone	11
Personnes handicapées	28

Les catégories de données supprimées ont inclus les professionnels formés à l'étranger, nouveaux arrivants et minorités visibles.

⁵ Les données des clients pour certaines catégories ont été supprimées; c'est pourquoi le nombre de clients n'égale pas toujours le total des clients inscrits au programme.

Programmes d'Emploi Ontario

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) ÉTÉ

En tout, 100 clients ont reçu l'aide du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes ÉTÉ.⁶

Plus haut niveau de scolarité à l'accueil

Il y a 88 clients qui avaient moins de la 12e année.

Les données ont indiqué qu'il y avait des clients dans les catégories Moins de la 9e année et Études secondaires achevées, mais les chiffres ont été supprimés.

Source de revenu des clients

Il y a eu 94 clients du PAEJ ÉTÉ qui ont déclaré n'avoir aucune source de revenu. Des données ont été supprimées dans les catégories des dépendants d'OT/POSPH, Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et Ontario au travail.

Sexe des clients



36



61

Les catégories de données supprimées ont inclus « Trans » et « Préfère ne pas répondre »

Groupes d'âge des clients

Il y avait 100 clients dans la tranche des 15-24 ans pour ce programme.

Groupes désignés de clients

Il y avait 26 clients identifiés comme personnes handicapées. Les catégories Autochtone, Francophone, Nouvel arrivant et Minorité visible contenaient des données supprimées.

⁶Les données des clients pour certaines catégories ont été supprimées; c'est pourquoi le nombre de clients n'égal pas toujours le total des clients inscrits au programme.

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

La série de tableaux ci-dessous présente les mises à jour des domaines d'intervention, et les activités suggérées pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre identifiés au cours des trois prochaines années. Ces problèmes sont répertoriés selon l'ordre d'importance que la communauté a identifié lors du processus de consultation initial de 2022.

Tout au long du processus de consultation, un certain nombre de modifications et d'ajouts ont eu lieu; ainsi, les tableaux peuvent ne pas correspondre exactement à ceux publiés en 2022. En effet, un problème que la communauté ne considère peut-être plus comme une priorité communautaire a été supprimé. D'autres peuvent avoir été complètement reformulés pour mieux refléter ce que la communauté a défini comme étant le problème, l'objectif et l'activité. De plus, de nouveaux problèmes ont été identifiés et ont été ajoutés.

Des pistes d'activités potentielles continuent d'être suggérées pour les activités. D'autres discussions avec les partenaires permettront d'identifier les délais de mise en œuvre des activités.

Identifier les possibilités, les lacunes et les défis entre le secteur de l'éducation et les demandes du marché du travail.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
Identifier les lacunes spécifiques et les ensembles de compétences manquants. S'appuyer sur les succès partagés.	Mener des consultations et des discussions de table ronde avec les employeurs.	Centre du développement de la main-d'œuvre (Co-responsable) Collège Loyalist (Co-responsable) Chambres de commerce Associations d'affaires	Un déjeuner travail comportant des discussions de table ronde entre les employeurs et les cadres du Collège Loyalist sera tenu au début de mars 2023.
Coordination régionale pour éviter le travail en silo du secteur d'éducation, de l'ensemble des fournisseurs de formation et des détenteurs de données dans la communauté.	Entamer le dialogue avec les fournisseurs d'enseignement et de formation de tous les niveaux dans la communauté afin d'élaborer une réponse collaborative. Les activités pour dialoguer peuvent comprendre des ateliers sur l'IMT, la mise en place d'un groupe de prospecteurs d'emploi et le rétablissement du groupe de travailleurs régional.	Centre du développement de la main-d'œuvre (Responsable) Service d'Emploi Ontario Gestionnaire de système de services d'Alphabétisation et formation de base d'Emploi Ontario Conseils scolaires Collège Loyalist Municipalités (cadres supérieurs)	En raison du changement en faveur du modèle des gestionnaires de système de services mis en œuvre pour les services d'emplois dans la région de service du CDMO, ceci est mis en attente et sera mis en œuvre en 2023-24
Uniformiser le langage des éducateurs au niveau postsecondaire et les besoins des entrepreneurs.	Une campagne de marketing de l'institut postsecondaire soutenu par les intervenants dans la communauté pour favoriser et obtenir la participation des employeurs aux comités consultatifs des programmes.	Collège Loyalist (Responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre Chambres de commerce Quinte Home Builders Association Quinte Economic Development Commission	Aucune action en 2022-23
NOUVEAU - Explorer la disjonction de la main-d'œuvre qui entrera prochainement sur le marché du travail	Mobiliser les élèves du primaire et du secondaire pour susciter leur intérêt pour le développement de carrière. La possibilité d'apprendre sur les métiers, l'entrepreneuriat, etc. Inviter des professionnels à visiter les écoles pour partager leur expérience et leurs connaissances avec les élèves. Exemples – Journées de carrières.	Chambre de Madoc – Jeunes Entrepreneurs Kidpreneurs de Lennox-Addington Propriétaires d'entreprises et professionnels locaux Centre du développement de la main-d'œuvre	Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler.

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Identifier les possibilités, les lacunes et les défis entre le secteur de l'éducation et les demandes du marché du travail.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
NOUVEAU – Créer une expérience en entonnoir qui soutient les jeunes tout au long des études, de l'apprentissage au stage et à l'obtention d'un emploi.	Faire une recherche sur les processus actuels par une analyse documentaire et la consultation des partenaires, pour trouver et combler les lacunes qui existent. Partagez des histoires de réussite en matière de soutien, de l'éducation à l'emploi. Exemple de métier de plombier – les élèves ont du mal à se faire embaucher comme apprentis, même après avoir terminé le PAJO.	Centre du développement de la main-d'œuvre Gestionnaire de système de services Associations professionnelles	Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler.
RÉVISÉ Programme de formation personnalisée validé par les employeurs (Anciennement les micro-crédits)	Formation personnalisée, développée et dispensée avec la participation des employeurs, pour répondre aux besoins de leur organisation, y compris la méthode et l'heure de prestation. Par exemple, le Loyalist Training and Knowledge Centre (LTKC) a créé un programme de formation personnalisée pour Proctor and Gamble qui comprenait des bancs d'essai. Après que les élèves ont appris à effectuer des tâches sur les bancs d'essai, l'instructeur a créé des erreurs qu'ils devaient résoudre, afin de démontrer qu'ils avaient acquis les compétences nécessaires.	Collège Loyalist - Loyalist Knowledge and Training Centre (Responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre Chambres de commerce Associations d'affaires Bureaux d'expansion économique Alphabétisation et formation de base - Community Learning Alternatives Gestionnaires de système de services d'Emploi Ontario	Bien qu'il n'y ait pas eu d'action spécifique en 2022-23, la communauté recommande qu'en 2023-24, le CDMO et ses partenaires partagent les histoires de réussite de LTKC et CLA
Meilleure utilisation des données d'information sur le marché du travail (IMT) aux niveaux local, régional et provincial du marché du travail pour façonner les changements dans les cours	Organiser des ateliers pour les membres du comité consultatif pour les programmes du Collège Loyalist	Centre du développement de la main-d'œuvre (Responsable) Collège Loyalist	Aucune action en 2022-23 - a été inclus au plan d'affaires de 2023-24 du CDMO
	Mise en œuvre de rapports d'IMT mensuels pour la communauté.	Centre du développement de la main-d'œuvre (Responsable) Collège Loyalist	Aucune action en 2022-23 – nouvelles données sont développées à l'appui en 2023-24

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Identifier les possibilités, les lacunes et les défis dans les secteurs de la fabrication et de la construction.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
Les employeurs expliquent bien les possibilités d'emploi aux niveaux débutant et de gestion.	<p>RÉVISÉ Organiser des événements pour les éducateurs, les parents, les élèves du secondaire et les chercheurs d'emploi dans ces deux secteurs. Des exemples incluent une Journée de la fabrication et une Journée de la construction</p>	<p>Quinte Manufacturing Association (Responsable, fabrication) Quinte Home Builders Association (Responsable, construction) Centre du développement de la main-d'œuvre Gestionnaire de système de services d'Emploi Ontario Fournisseurs de service Conseils scolaires</p>	Aucune action en 2022-23, mais le CDMO a inclus la fabrication et les métiers spécialisés de la construction à son plan d'affaires de 2023-24.
	<p>RÉVISÉ Marketing des parcours professionnels en dehors de l'enseignement universitaire et collégial. - Cela aiderait à comprendre les voies vers des emplois significatifs</p> <p>NOUVEAU 1. Créer des activités destinées aux parents, aux éducateurs et aux chercheurs d'emploi pour les aider à comprendre que les métiers sont une bonne voie vers des carrières réussies 2. Créer des vidéos d'histoires de réussite locales mettant en vedette des gens de la fabrication et des métiers, des affiches de 6X4 pi. avec codes QR liées aux vidéos. Partager ces vidéos sur les réseaux sociaux et via les bulletins de nouvelles des écoles secondaires</p>	<p>Quinte Manufacturing Association (Responsable, fabrication) Quinte Home Builders Association (Responsable, construction) Centre du développement de la main-d'œuvre</p>	Comme il s'agit d'une activité révisée avec de nouvelles suggestions d'activités, il n'y a aucune activité en cours à signaler
Élaborer un programme d'alphabétisation pour adultes axé sur la fabrication afin d'aborder les compétences qui sont nécessaires chez les travailleurs potentiels, selon le secteur.	Organiser des ateliers/programmes sur les compétences en fabrication pour les chercheurs d'emploi et les employés actuels.	Alphabétisation et formation de base d'Emploi Ontario (responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre Services d'emploi d'Emploi Ontario Associations d'affaires	Aucune action en 2022- 23

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Identifier les possibilités, les lacunes et les défis dans les secteurs de la fabrication et la construction.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
<p>RÉVISÉ</p> <p>Faire mieux comprendre aux employeurs le pouvoir du réseautage pour attirer les employés et continuer de partager les meilleures pratiques telles que le bouche à oreille à l'engagement numérique.</p>	<p>Continuer de partager les meilleures pratiques grâce à une variété d'activités incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentations de la chambre à ses membres • Ateliers pour employeurs • Distribution de la trousse d'outils des RH du CDMO et le guide de publicité en ligne • NOUVEAU Outils d'engagement numérique 	<p>Chambres de commerce Associations d'affaires Fournisseurs de services d'Emploi Ontario Centre du développement de la main-d'œuvre</p>	<p>Webinaires et événements en personne organisés en 2022-2023 - cela couvre également les actions identifiées sous « Possibilités d'attraction, de connexion et de rétention des entreprises/ chercheurs d'emploi ». Boîte à outils des RH mise à jour publiée en mars 2023.</p>
<p>NOUVEAU – Supprimer les obstacles à l'offre de cours dans les métiers dans les écoles secondaires / écoles primaires, en particulier dans les localités rurales. Combattre la migration de sortie des jeunes qui doivent quitter la région pour leurs études et décident souvent de ne pas revenir.</p>	<p>Explorer l'élimination des obstacles au certificat d'enseignement (B.Ed.) pour les compagnons certifiés dans le but d'enseigner au primaire et au secondaire.</p> <p>Soutenir les activités pour encourager les élèves à suivre des cours dans les métiers dans leur région.</p> <p>Identifier d'autres moyens pour que le faible nombre d'élèves du secondaire dans les régions rurales aient accès à ces cours ou à une formation équivalente</p>	<p>Centre du développement de la main-d'œuvre Chambres de commerce Associations d'affaires Gestionnaire de système de services d'Emploi Ontario Éducation</p>	<p>Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler.</p>
<p>NOUVEAU – Créer un plan holistique à multiples facettes pour répondre aux besoins tant de la main-d'œuvre que des secteurs de la fabrication et la construction.</p>	<p>Faire une recherche et encourager une approche holistique qui tienne compte de tous les facteurs associés à l'emploi, y compris le logement, le transport en commun, la formation en apprentissage, l'entrepreneuriat et la migration d'entrée et de sortie.</p>	<p>Centre du développement de la main-d'œuvre Chambres de commerce Associations d'affaires Ville de Belleville Ville de Quinte West Comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington Bancroft, Madoc, Tweed Quinte Economic Development Commission Bay of Quinte Regional Marketing Board,</p>	<p>Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler.</p>

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Possibilités d'augmenter la main-d'œuvre grâce aux étudiants étrangers.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
Comprendre les besoins et les motivations des étudiants internationaux afin de développer des événements, des programmes et des initiatives pour soutenir la rétention des étudiants après l'obtention de leur diplôme.	Mener des recherches auprès des étudiants internationaux pour mieux comprendre leurs défis, leurs forces ainsi que les possibilités qu'ils représentent.	Collège Loyalist (Co-responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre (Co-responsable) Organisations d'étudiants internationaux Bay of Quinte Regional Marketing Board Associations d'affaires Chambres de commerce	Aucune action en 2022-23
	Organiser une journée pour les professionnels formés à l'étranger afin de partager les meilleures pratiques de l'industrie locale, la culture de l'emploi canadienne et le développement du réseautage.	Centre du développement de la main-d'œuvre (Lead) Quinte Immigration Services Bay of Quinte Regional Marketing Board Services d'emploi d'Emploi Ontario Associations industrielles et agences de réglementation.	Aucune action en 2022-23 Discussion en cours visant un partenariat communautaire potentiel en 2023-24, mais il faut plusieurs partenaires de financement pour que cela se réalise – on y fait référence sous le nom de Global Skills Conference East
Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'engagement dans Bay of Quinte pour mettre en contact la communauté d'affaires et la collectivité des étudiants internationaux.	Diverses activités pourraient être associées à cet objectif, y compris : • Organiser des événements culturels invitant spécifiquement la participation des employeurs • Soutenir et promouvoir les événements culturels qui ont lieu pour la communauté • Inviter des leaders parmi les étudiants internationaux à participer aux réseaux d'emploi locaux • Les leaders étudiants internationaux font la promotion d'événements et de recherches en cours sur le marché du travail	Organisations d'étudiants internationaux comme Belleville International (Co-responsable) Bay of Quinte Regional Marketing Board (Co-responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre Associations d'affaires Chambres de commerce	La ville de Belleville a travaillé avec la collectivité des étudiants internationaux par le biais d'organisations telles que la Belleville International pour organiser le Festival Diwali à l'automne de 2021 et 2022. Cela a permis à la communauté d'en apprendre davantage sur les étudiants de l'Inde et leur culture.
Développer une formation sur la sensibilisation interculturelle et la diversité à l'intention des employeurs.	Développement et prestation d'une série gratuite d'ateliers pour les employeurs.	Collège Loyalist (Responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre Associations d'affaires Chambres de commerce Fournisseurs de services d'Emploi Ontario	Aucune action en 2022-23

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Possibilités d'attraction, de connexion et de rétention des entreprises/chercheurs d'emploi.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
Renseigner les employeurs sur une meilleure utilisation de la technologie numérique pour promouvoir leurs entreprises et les possibilités d'emploi qui y sont offertes.	<p>Développer et présenter une série d'ateliers pour les employeurs qui les informera sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> Affichage en ligne des offres d'emplois (endroits, méthodes et sortir des sentiers battus) Meilleures pratiques du développement de sites Web Partage de la culture d'entreprise 	<p>Centre du développement de la main-d'œuvre Collège Loyalist Associations d'affaires Chambres de commerce</p>	<p>Des webinaires et événements en personne tenus en 2022-23 – ceci comprend aussi les actions identifiées sous « Identifier les possibilités, les lacunes et les défis dans les secteurs de la fabrication et la construction ».</p>
	<p>NOUVEAU Partager les ressources sur les meilleures pratiques créées par d'autres organisations telles que Digital Mainstreet via le site Web du CDMO et/ou un bulletin de nouvelles (faire connaître les ressources d'autres organisations)</p>	<p>Centre du développement de la main-d'œuvre Collège Loyalist Associations d'affaires Chambres de commerce</p>	<p>Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler.</p>
Des ateliers d'information gratuits pour les employeurs sur les Services d'emploi et les services d'Alphabétisation et formation de base d'Emploi Ontario.	Élaborer une campagne de marketing qui renseignera les employeurs sur les services disponibles. Ceci pourrait inclure la publicité dans les journaux, à la radio et dans les réseaux sociaux et des ateliers.	Réseau de fournisseurs de services d'Emploi Ontario Centre du développement de la main-d'œuvre	Aucune action en 2022-23
Développer une stratégie régionale visant à attirer des talents à Quinte et dans la région pour y vivre, travailler, s'amuser et élever une famille. La coordination régionale et l'intégration de la stratégie parmi tous les partenaires.	Réviser la stratégie régionale sur l'immigration déjà développée pour les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington. Créer des étapes concrètes accompagnées de jalons pour la mise en œuvre des initiatives de la stratégie clé.	Centre du développement de la main-d'œuvre, Trenval Ville de Belleville Ville de Quinte West Comté de Hastings La Corporation du comté de Prince Edward Comté de Lennox-Addington Quinte Economic Development Commission Bay of Quinte Regional Marketing Board	En attente de nouveau financement RED pour aller de l'avant avec les discussions en cours avec les partenaires originaux à propos des étapes suivantes

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Identifier les possibilités de revitalisation de la main-d'œuvre, les lacunes et les défis dans les secteurs du tourisme et de l'hospitalité.

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
Créer de nouveaux programmes de formation courts de 1 et 6 mois pour le secteur de l'hospitalité et du tourisme (similaire à la formation des PSSP mise en œuvre par le gouvernement de l'Ontario)	Développer des critères et un raisonnement pour la formation et mettre en œuvre un projet pilote.	Collège Loyalist OTEC Leaders d'entreprises et associations du secteur de l'hospitalité et du tourisme	<ul style="list-style-type: none"> OTEC a présenté une formation SRDC gratuite Révision du retour du programme du guide de pêche de l'OTEC avec le comté de Hastings Les frais de l'OTEC pour ses programmes de formation sur les services
Développer le marketing des possibilités d'emploi dans le secteur local de l'hospitalité et du tourisme y compris les cheminements de carrière de l'industrie et les compétences polyvalentes	Poursuivre le travail accompli par l'OTEC et Edge Factor du CDMO La communauté du carrefour d'information sur le marché du travail pour créer une campagne de marketing locale qui pourrait comprendre les journaux, la radio et les médias sociaux, des ateliers et des événements de développement de carrière.	OTEC (responsable) Centre du développement de la main-d'œuvre Leaders d'entreprises et associations du secteur de l'hospitalité et du tourisme Réseau de fournisseurs de services d'Emploi Ontario	<ul style="list-style-type: none"> Échelon de carrière sur l'hébergement de l'OTEC/WDB (peut être adapté pour la région du CDMO) La charte d'inclusion en milieu de travail de l'OTEC et la ville de Kingston/ KEYS (peut être adaptée pour les collectivités de la région du CDMO)
NOUVEAU Développer l'agrotourisme, particulièrement dans les régions rurales pour promouvoir le développement de carrière ainsi que les possibilités de croissance des affaires	Explorer la promotion de l'agrotourisme incluant : le bétail, le cycle de vie en foresterie, les brasseries, les activités et cours sur la ferme –des cours artisanaux et de cuisine, etc. Partager les ressources pour aider à développer ces entreprises et leur main-d'œuvre, tels les cours de marketing, etc.	Chambre de commerce de Madoc Centre du développement de la main-d'œuvre Bay of Quinte Regional Marketing Board	Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler
NOUVEAU Faire connaître les ressources disponibles pour soutenir l'hébergement et le tourisme	Promouvoir les programmes de formation et les autres ressources créées par l'OTEC et d'autres Partenaires pour soutenir l'hébergement et le tourisme. Contacter les partenaires pour apprendre et ensuite partager leurs histoires de réussite au sein de cette industrie.	Collège Loyalist OTEC RTO 9 Leaders d'entreprises et associations du secteur de l'hospitalité et du tourisme	Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Le travail à distance et son impact sur la main-d'œuvre.

- Après de longues discussions et commentaires, les membres de la communauté aux deux consultations ont estimé que ce n'était plus une priorité, mais qu'un problème émergent qui englobe une partie de ce point inquiétant consiste en « les meilleures pratiques en attraction et rétention des employés ».

Meilleures pratiques en attraction et rétention des employés (NOUVEAU)

Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
Renseigner les employeurs sur les mérites des arrangements de travail flexibles.	<p>Promouvoir des ateliers et autres ressources où des experts partagent de l'information sur les arrangements de travail flexibles tels que sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> Partage d'emploi Heures flexibles Lieux de travail hybrides Travail à distance Réservation de bureaux <p>Faire une analyse documentaire de haut niveau et partager ensuite ce que d'autres ont créé. Le potentiel de créer une liste organisée de ressources.</p>	Centre du développement de la main-d'œuvre (responsable) Chambres de commerce Associations d'affaires	Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler
Identifier les ressources créées et maintenir une liste de ressources (organisée) consolidée pour les employeurs.	<p>Partager les ressources avec la communauté, lesquelles peuvent inclure les résultats de recherches menées par d'autres organisations et experts de la région. Ceci pourrait comprendre des thèmes tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> Orientation et intégration efficace des nouveaux employés Engagement permanent des employés, accompagné de programmes de reconnaissance et de récompense et partage d'histoires de réussite Comment communiquer clairement les attentes et la redevabilité dans le milieu de travail. Mise à jour des politiques en matière de RH Mises à jour techniques sur le matériel et les logiciels nécessaires pour le travail à distance. Un salaire décent par opposition à un salaire de base pour les employés qualifiés. Information sur les subventions qui appuient les employeurs qui adoptent des arrangements de travail flexible et se procurent de nouvelles technologies. 	Centre du développement de la main-d'œuvre (Co-responsable) Enrichment Centre (Co-responsable) Chambres de commerce Associations d'affaires	Puisque ceci est un nouvel objectif/activité il n'y a pas d'activité à signaler.

Actions à long terme – Une mise en œuvre sur 3 ans - 2022-2025

Mise à jour de 2023

Meilleures pratiques en attraction et rétention des employés (NOUVEAU)			
Objectif	Activité	Partenaires	Mise à jour des activités en 2023
<p>Identifier le changement sur le marché du travail</p> <p>- problèmes d'engagement de la main-d'œuvre</p>	<p>Faire une recherche (analyse documentaire de haut niveau) pour explorer et partager les ressources sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Changements sur la rétention et l'assiduité des employés. • Évolution de l'offre et la demande de main-d'œuvre. • Employeurs doivent devenir 'désirables', avoir une présence en ligne et des connexions davantage verbale. • Formation sur la culture d'entreprise, ce que vous représentez et comment le commercialiser auprès de vos clients mais aussi vos employés et le marché du travail. • Le besoin de mieux comprendre les tendances actuelles sur le marché du travail. Exemple – accepter une entrevue offerte mais ne pas s'y présenter. • Incitatifs pour la présence offerts, mais non réalisés. 	<p>Centre du développement de la main-d'œuvre</p>	<p>Puisque ceci est un nouvel objectif / activité il n'y a pas d'activité à signaler</p>

Conclusions

La main-d'œuvre de la zone de service du CDMO est saine et dynamique. Cependant, les entreprises se débattent toujours avec un plus grand nombre d'emplois disponibles que de travailleurs pour les combler. La concurrence pour trouver des travailleurs est rendue encore plus difficile étant donné un taux de chômage considérablement faible au cours de 2022 et un taux de participation élevé. Le reste de la main-d'œuvre disponible qui est au chômage ou inactive compte un nombre important de personnes confrontées à des obstacles à l'emploi.

Il existe encore d'excellentes opportunités que la communauté a identifiées pour résoudre ce problème. Les employeurs doivent réagir à ces idées et s'impliquer.

Au cours de la dernière année, le CDMO a continué de lancer et participer à des projets uniques, à la fois localement et dans tout l'Est de l'Ontario. De la création de vidéos informatives sur les soins de santé à la présentation des métiers spécialisés grâce à la réalité virtuelle auprès des élèves du primaire, il a bénéficié de partenariats fantastiques dans la communauté. Parmi les outils du CDMO pour favoriser l'emploi, Job Tools comprennent un tableau d'affichage régional des offres d'emploi, une carte des endroits où ils sont, un explorateur de carrière et un portail des chercheurs d'emploi. Ceux-ci sont devenus de plus en plus utilisés. Notre service d'assistance IMT a réalisé près de 300 heures-personnes de recherche sur le marché du travail et de rapports.

Les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington connaissent encore une croissance dans quelques secteurs industriels. Comme on l'a déjà dit et répété, pour que la croissance soit réussie, la communauté des affaires doit relever le défi de s'attaquer ensemble aux problèmes qui découlent de cette croissance, parce que tout le sait que la région est un endroit formidable où vivre, travailler et s'amuser!

**Posez vos questions! Faites des commentaires!
Impliquez-vous!**



Regional Job Listings



Regional Job Map



LMI Help Desk



Career Explorer



Labour Market Monthly

Un merci spécial

Le Centre du développement de la main-d'œuvre désire remercier tous ses partenaires de la communauté qui ont contribué à ce processus au cours de la dernière année. Que ce soit de participer à une action mise en œuvre ou à une simple conversation sur sa main-d'œuvre, la Commission et la communauté ne pourraient pas faire des progrès sur les enjeux du marché du travail sans vous.

Merci à tous!

Algonquin Lakeshore District School Board
Bay of Quinte Regional Marketing Board
Chambre de commerce de Belleville
Expansion économique de Belleville
Belleville Economic and Destination
Development Committee
Business and Professional Women's Network
Career Edge
Community Learning Alternatives
École secondaire publique Marc-Garneau
Enrichment Centre for Mental Health Greater
Napanee Economic Development Harvest
Hastings
Hastings and Prince Edward District School
Board
Hastings County Economic Development
Hastings Manor
HRPA Quinte and District
John Howard Society of Belleville
Kingston Literacy & Skills
Lennox and Addington Economic Development
Life Labs
Limestone District School Board
Collège Loyalist
Loyalist Community Employment
Services
META Employment Services

Chambre de commerce de Madoc
Centre de ressources manufacturières de la
Quinte
Centre de ressources pour les familles des militaires
Mohawks de Bay of Quinte
Chambre de commerce de Napanee
Expansion économique de Northumberland
Commission de développement économique de
l'Est de l'Ontario
Ontario Tourism Education Corporation (OTEC)
Chambre de commerce du comté de Prince Edward
Prince Edward County Community
Development
Prince Edward Learning Centre
Quinte Economic Development Commission
Quinte Health Care
Quinte Home Builders Association
Chambre de commerce de Quinte West
Expansion économique de Quinte West
RTO9 Regional Tourism Organization
Sir James Whitney School for the Deaf
Small Business Centre
The County Foundation
Trenval
CentreAide de Hastings-Prince Edward
Vision Transportation
You Make Me Smile Dental Centre



Centre du développement de la main-d'œuvre

11, ch. Bay Bridge

Belleville, ON K8P 3P6

Bureau 613-969-0720

Courriel : info@CDMO.ca

Site Web : www.CDMO.ca

Twitter : [CDMO_Workforce](https://twitter.com/CDMO_Workforce)

Instagram : [@CDMO.ca](https://www.instagram.com/@CDMO.ca)

Facebook : [@CDMO2018](https://www.facebook.com/@CDMO2018)