CHATHAM-KENT Workforce PLANNING BOARD

Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent

Plan pour le marché du travail local – 2021

Décembre 2021

Préparé par :

j consulting group

VINK CONSULTING

Financé par :

EMPLOYMENT ONTARIO

Sommaire

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent a été créé en 2009 pour répondre à un besoin local en matière de planification de la main-d'œuvre. Le mandat du Conseil est de **planifier**, **faciliter** et **promouvoir** le perfectionnement de la main-d'œuvre locale.

Dans le cadre de ce mandat, le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent prépare des plans annuels du marché du travail local afin de présenter les tendances actuelles du marché du travail dans la municipalité et de présenter les possibilités de relever les défis liés au marché du travail au cours de l'année à venir.

En 2021, la pandémie de COVID-19 a continué d'avoir des répercussions importantes sur le marché du travail. En Ontario, au cours de l'année, nous avons observé une diminution globale du nombre de cas de COVID-19, une augmentation des taux de vaccination et, depuis octobre, la province a levé les limites de capacité dans certains établissements. Bien qu'environ 5 550 personnes aient quitté la population active dans la région de Chatham-Kent au début de la pandémie, le nombre de personnes employées ou à la recherche d'un emploi a retrouvé son niveau d'avant la pandémie au début du printemps. Les taux de participation sont maintenant plus élevés qu'avant la pandémie. Davantage de personnes de tous âges et de tous genres ont réintégré la population active.

Taux annuel de participation au marché du travail par groupe d'âges (%) Chatham-Kent et Ontario, 2019. Différence significative indiquée en gras (min. 2,5 points de pourcentage)

Groupe d'âges	Total	Total	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes
	ONT	CK	ONT	CK	ONT	CK
Tous les groupes d'âges	68,4	65,5	63,9	60,3	73,4	71,2
15 à 19 ans	39,1	44,9	39,9	44,4	38,4	45,2
20 à 24 ans	86,1	86,8	85,5	85,2	86,8	88,3
25 à 29 ans	**87,3**	**83,5**	**84,5**	**78,9**	90,1	88,2
30 à 34 ans	85,5	83,4	81,0	78,2	90,4	88,5
35 à 39 ans	85,2	85,0	80,5	80,6	90,4	89,9
40 à 44 ans	85,4	83,9	81,5	81,2	89,8	**86,8**
45 à 49 ans	85,7	85,2	82,5	82,9	89,2	87,8
50 à 54 ans	84,3	82,9	81,5	81,7	87,3	84,0
55 à 59 ans	79,9	77,3	76,3	75,0	83,6	79,5
60 à 64 ans	68,2	67,2	62,4	62,1	74,5	72,6
65 ans et plus	28,9	33,4	21,2	23,7	38,1	44,8

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0023-01

Dans tous les principaux secteurs d'activité, l'emploi a retrouvé des niveaux égaux ou supérieurs à ceux de mars 2020. Cela inclut les secteurs initialement les plus touchés, à savoir la fabrication, le commerce de détail, les services professionnels, scientifiques et techniques, les arts, le divertissement et les loisirs, ainsi que l'hébergement et la restauration.

Dans leurs commentaires, les entreprises locales soulignent que, même si elles s'attendent à ce que la pandémie continue d'avoir des répercussions sur leurs futures activités, elles ont, en grande majorité, des perspectives positives pour leur secteur.

Les défis actuels comprennent une pénurie de main-d'œuvre. Les commentaires recueillis lors des consultations ont permis de cerner plusieurs postes en demande, notamment les soudeurs/soudeuses, les peintres industriels/industrielles, les programmeurs/programmeuses et opérateurs/opératrices, les manœuvres de la construction, les travailleurs sociaux/travailleuses sociales, les agents/agentes de police et de sécurité, les camionneurs/camionneuses, les travailleurs/travailleuses des services alimentaires, les cuisiniers/cuisinières, les éducateurs/éducatrices de la petite enfance et les assistants/assistantes à l'enseignement. De plus, les employeurs qui ont répondu à notre sondage ont signalé des pénuries de compétences dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, de l'hébergement et de la restauration, des services d'enseignement, de la fabrication et des finances et assurances. D'autres pénuries de compétences ont été relevées, notamment dans les domaines de la littératie numérique, de la numératie et des compétences non techniques.

Les obstacles à l'entrée ou au retour sur le marché du travail, décrits par les parties concernées et les personnes à la recherche d'un emploi, comprennent l'accès aux garderies, les exigences en matière de vaccins, l'absence de plan de carrière, l'incertitude persistante entourant la pandémie, l'absence d'horaires de travail flexibles et les soutiens au revenu actuels. L'instabilité de certains secteurs (tourisme, services alimentaires) crée également des difficultés, car les travailleurs de ces secteurs recherchent des secteurs plus stables ou des occasions de se perfectionner ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Les entreprises continuent à se transformer à cause de la COVID-19, notamment en fournissant des services en ligne lorsque cela est possible, en utilisant une approche hybride du lieu de travail et en continuant à accéder aux programmes de soutien gouvernementaux.

Compte tenu de ces défis et des besoins à plus long terme du marché du travail, tout en reconnaissant les répercussions continues de la pandémie de COVID-19, le présent plan définit trois priorités pour le Conseil de planification de la main-d'œuvre en 2022 :

1. Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi
2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs et les services de placement
3. Accroître la recherche sur le marché du travail local

Table des matières

Sommaire **2**

Introduction **6**

Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent 6

Initiatives en cours 2021 7

Rapport sur le marché du travail local 8

Notre collectivité : tendances démographiques **9**

Nos travailleurs : tendances en matière de main-d'œuvre **13**

Nos entreprises : tendances de l'industrie locale **22**

Tendances en matière d'avis de postes vacants 27

Perspectives des parties concernées **29**

Entretiens avec des parties concernées 29

Sondage après des entreprises sur le marché du travail et sur l'impact de la COVID-19 35

Sondage auprès des personnes à la recherche d'un emploi 54

Services d'Emploi Ontario **55**

Services d'emploi (SE) 55

Principales constatations **62**

Recommandations **64**

Aller de l'avant à Chatham-Kent : mesures à prendre (2022) 65

Priorité 1 - Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi 65

Priorité 2 - Favoriser les partenariats entre les employeurs, les éducateurs et les services de placement 66

Priorité 3 – Accroître la recherche sur le marché du travail local 66

Que pensez-vous de notre travail? **67**

Introduction

Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent a été créé en 2009 pour répondre à un besoin local en matière de planification de la main-d'œuvre. Le mandat du Conseil est de **planifier**, **faciliter** et **promouvoir** le perfectionnement de la main-d'œuvre locale. Le perfectionnement de la main-d'œuvre est défini comme « le perfectionnement, la rétention et le recrutement d'un large éventail de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins actuels et futurs de Chatham-Kent en matière de développement économique et social ». Le Conseil s'efforcera de déterminer d'où viendront les emplois de l'avenir et de veiller à ce que la main-d'œuvre de Chatham-Kent puisse répondre à ces demandes.

Les membres du Conseil sont des leaders communautaires qui ont une vision stratégique de la municipalité de Chatham-Kent dans son ensemble et qui ont des liens avec les secteurs clés de l'énergie, des arts et de la culture, de l'éducation, des organismes sans but lucratif, des services communautaires, des affaires, des soins de santé et du gouvernement.

Vision

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent est un partenaire mondial, innovant et diversifié qui tire sa fierté de l'amélioration continue.

Mission

Les leaders des différents secteurs fournissent une orientation stratégique innovante, dynamique et intégrée aux parties concernées afin de fournir une main-d'œuvre compétitive à l'échelle mondiale.

Initiatives en cours 2021

Sondage EmployerOne – Sondage annuel demandant aux employeurs de partager leurs histoires en matière de main-d'œuvre pour cerner les défis et célébrer les réussites. Ce sondage est actuellement remanié pour janvier 2022.

Attraction et promotion de la main-d'œuvre – Cette initiative aide les employeurs à mieux comprendre où vont les talents et d'où ils viennent. Elle soutient les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi dans l'amélioration de leur expérience de travail.

Navigateurs des ressources communautaires – Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent communiquer avec les navigateurs communautaires (Community Navigators) pour une aide à l'emploi. Le programme est un partenariat entre les services sociaux et d'emploi de Chatham-Kent et les bibliothèques publiques de Chatham-Kent. Les navigateurs communautaires aident les résidents de Chatham-Kent à naviguer dans les systèmes (logement, éducation, emploi et revenu), à utiliser la technologie et à entrer en contact avec les services communautaires de soutien.

ChathamKentJobs.com – Nouvel outil d'affichage consolidé des emplois pour aider les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs. Chatham-Kent s'est joint à 23 régions de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario qui utilisent cette plateforme. L'outil regroupe l'information provenant de 40 tableaux d'affichage d'offres d'emploi populaires et présente les offres aux personnes à la recherche d'un emploi en un seul endroit, facile à utiliser. Pour les employeurs et autres groupes communautaires intéressés par les données sur le marché du travail, l'outil offre de l'information précieuse sur le marché du travail.

Rapport sur le marché du travail local

Le Plan pour le marché du travail local a pour but de présenter les tendances du marché du travail de Chatham-Kent, évaluer les besoins actuels et décrire les mesures stratégiques à prendre pour relever les défis actuels du marché du travail.

Le Plan pour le marché du travail local vise à aider :

- **les résidents** et les personnes à la recherche d'un emploi à trouver et à conserver un emploi;
- **les organismes du secteur de l'éducation et de l'emploi** dans la détermination des lacunes et des tendances du marché du travail local;
- **les employeurs** pour qu'ils puissent accéder au bassin de main-d'œuvre nécessaire et élargir les possibilités d'affaires;
- **les décideurs politiques** pour la planification stratégique et les investissements dans la main-d'œuvre.

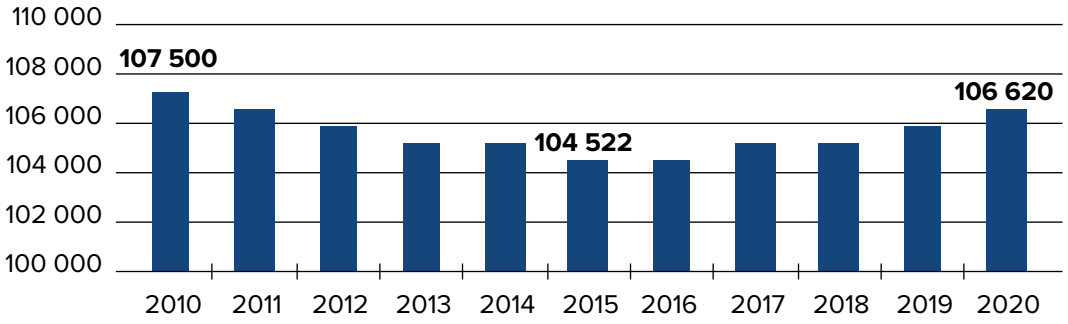
Notre collectivité : tendances démographiques

Croissance de la population

La population de Chatham-Kent est restée relativement stable au cours des 10 dernières années.

La population estimée de Chatham-Kent a légèrement augmenté depuis 2015 (pour s'établir à 106 620 en 2020), mais on estime qu'elle restera légèrement inférieure aux niveaux de 2010 (Statistique Canada, Estimations de la population).

Estimation de la population par année, 2010-2020



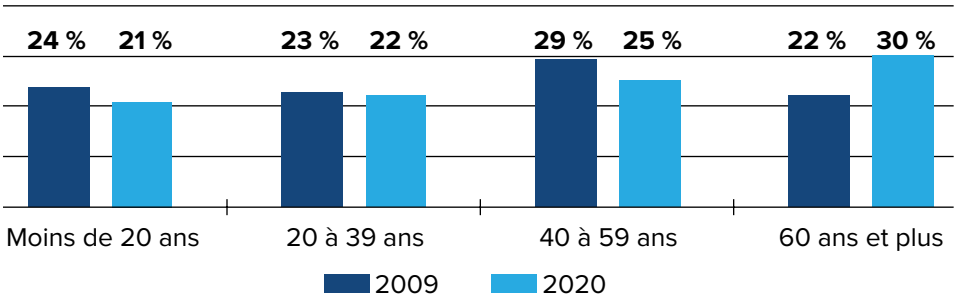
Source : Statistique Canada, Estimations de la population

Les adultes de 60 ans et plus représentent 30 % de la population de Chatham-Kent.

En 2020, on estime que la population âgée de 60 ans et plus de Chatham-Kent représentera 30 % de la population totale de Chatham-Kent (32 712 personnes) (Statistique Canada, Estimations de la population).

Ce chiffre est nettement plus élevé qu'en 2009, où les personnes âgées de 60 ans et plus représentaient 22 % de la population.

Population par groupe d'âges, 2009 et 2020



Source : Statistique Canada, Estimations de la population

La population de Chatham-Kent vieillit, ce qui entraînera probablement une réduction de la main-d'œuvre dans l'immédiat et à l'avenir.

Les plus fortes augmentations de la population de Chatham-Kent entre 2016 et 2020 se situent dans les tranches d'âges de 65 à 74 ans et 75 à 84 ans, ce qui coïncide avec le vieillissement de la génération des baby-boomers. Il s'agit de tranches d'âges où les gens quittent généralement la population active. À l'inverse, la plus forte baisse a été enregistrée dans la cohorte des 45 à 54 ans. Il convient toutefois de noter qu'il y a eu une croissance dans la cohorte des 25 à 44 ans.

Variation de la population par groupe d'âges, 2016-2020

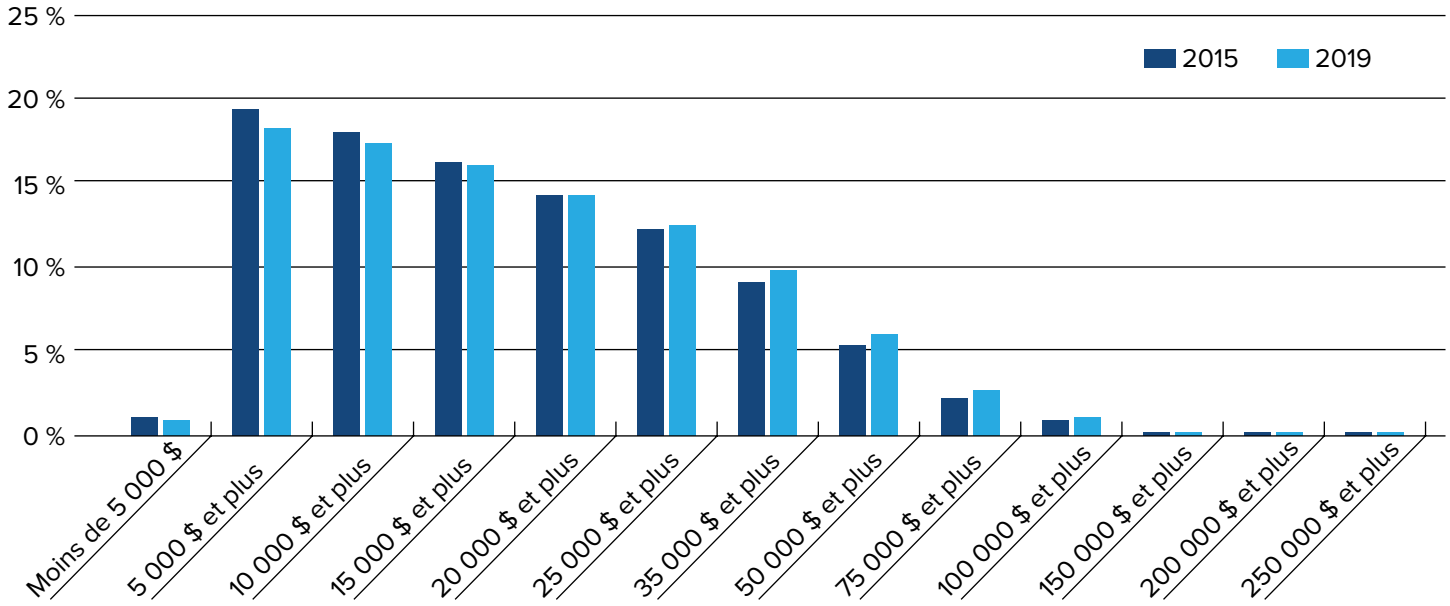
	0-14	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75-84	85+	Total
2016	16 929	12 228	11 566	11 503	14 604	16 429	12 032	6 409	3 071	104 771
2020	16 623	12 159	11 786	11 924	12 837	17 079	13 683	7 278	3 251	106 620
% de la variation	-1,8 %	-0,6 %	1,9 %	3,7 %	-12,1 %	4,0 %	13,7 %	13,6 %	5,9 %	1,8 %

Source : Statistique Canada, Estimations de la population

Les revenus sont en hausse.

Les données les plus récentes disponibles sur les revenus datent de 2019, car elles correspondent aux déclarations de revenus. Dans l'ensemble, les déclarants de Chatham-Kent ont augmenté leurs revenus depuis 2015, ce qui est prometteur pour la communauté. La part des déclarants dont le revenu se situe dans chaque tranche de revenu supérieure à 20 000 $ a augmenté, tandis que la part des déclarants dont le revenu se situe dans les tranches inférieures à 20 000 $ a diminué.

Revenu total par déclarant pour Chatham-Kent (2015 et 2019)

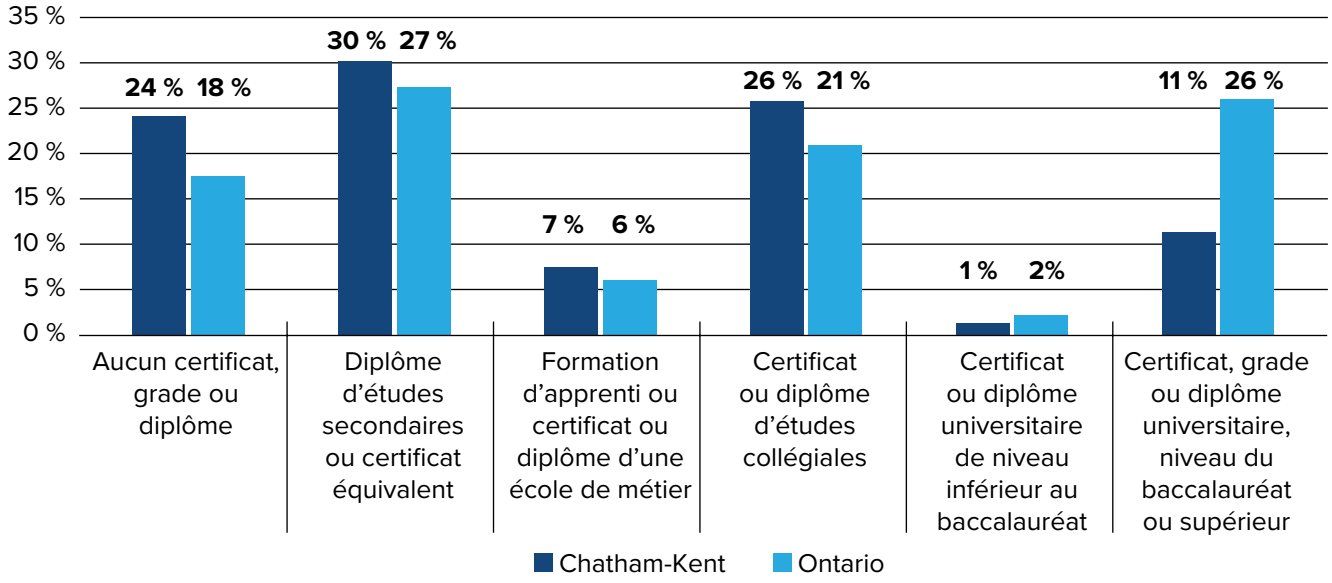


Source : Statistique Canada, Déclarants et dépendants selon le revenu total, le sexe et l'âge, tableau 11-10-0008-01

Le niveau de scolarité de la main-d'œuvre de Chatham-Kent est inférieur à la moyenne provinciale. Cela peut représenter une difficulté pour les employeurs qui veulent pourvoir des postes nécessitant une formation universitaire.

Quelque 76 % de la population de Chatham-Kent âgée de 25 à 64 ans a au moins obtenu un diplôme d'études secondaires, comparativement à 82 % pour l'ensemble de l'Ontario (Statistique Canada. Recensement de 2016). Près d'un quart (24 %) de la population de Chatham-Kent âgée de 25 à 64 ans n'a obtenu aucun certificat, grade ou diplôme. La population sans certificat, grade ou diplôme se compose principalement d'adultes âgés de 55 ans et plus. La population sans certificat, grade ou diplôme est de 6 % supérieure à la moyenne ontarienne de 18 %. Le pourcentage de personnes ayant fait des études collégiales est plus élevé à Chatham-Kent (26 % contre 21 %), tandis que le pourcentage de personnes ayant un diplôme universitaire est plus faible (11 % contre 26 %). Le niveau de scolarité de Chatham-Kent n'a pas changé de façon significative depuis 2006.

Niveau de scolarité à Chatham-Kent par rapport à l'Ontario, 2016



Source : Statistique Canada. Recensement de 2016

Mobilité et migration

Entre 2011 et 2020, Chatham-Kent a connu une migration nette de 250 personnes (Statistique Canada. Composantes de l'accroissement démographique, selon la division de recensement, limites de 2016, fréquence annuelle. Tableau 17-10-0140-01). La municipalité a connu une augmentation relativement constante du solde de la migration intraprovinciale et du solde de résidents non permanents. Chatham-Kent a également connu des niveaux plus élevés du solde de résidents permanents internationaux depuis 2016, par rapport à 2014 et 2015.

En même temps, Chatham Kent a connu une baisse du solde de la migration interprovinciale, ce qui laisse entendre que les employés sont potentiellement attirés par d'autres provinces.

Net migration, 2011-2020

	2011/ 2012	2012/ 2013	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Solde de résidents permanents internationaux	94	104	93	6	51	135	104	98	82
Solde de la migration interprovinciale	-145	-161	-59	-167	26	74	11	-20	-23
Solde de la migration intraprovinciale	-440	-236	-179	-109	81	359	295	411	488
Solde de résidents non permanents	-20	-22	11	-21	260	124	295	83	341
Total net des migrants	29	47	41	-51	10	46	30	54	44

Source : Statistique Canada. Composantes de l'accroissement démographique, selon la division de recensement, limites de 2016, fréquence annuelle. Tableau 17-10-0140-01

Nos travailleurs : tendances en matière de main-d'œuvre

L'analyse de cette section est basée sur des données annuelles allant jusqu'en 2020 (2019 pour les données sur le revenu et les taux annuels de participation à la population active par âge). Les données mensuelles pour 2020 et 2021 ont été rapportées pour Chatham-Kent, lorsqu'elles étaient disponibles. Certaines données mensuelles ne sont pas disponibles pour Chatham-Kent, dont :

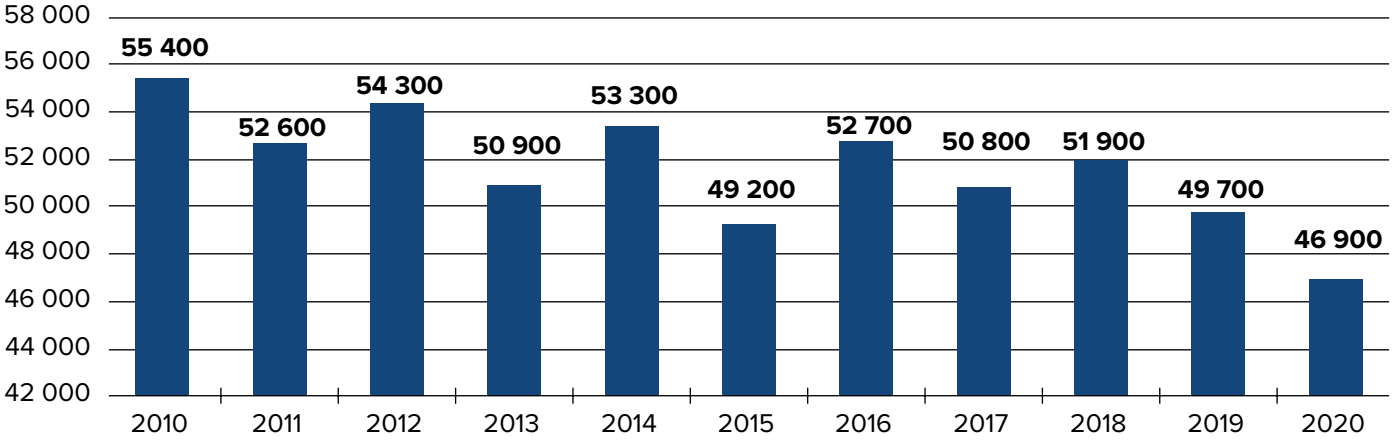
- les données sur l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi à temps partiel;
- les données par genre et par âge;
- les données par secteur d'activité.

Pour ces données, nous nous basons sur les données de l'ensemble de la région économique de Windsor-Sarnia.

Caractéristiques de la population active

La taille de la population active de Chatham-Kent a connu une tendance générale à la baisse au cours des dix dernières années, avec une diminution de 15 %. Elle a diminué de façon constante depuis 2018, passant de 51 900 en 2018, à 49 700 en 2019 et à 46 900 à la fin de 2020 -- soit une baisse de 2 800 personnes entre 2019 et 2020 (Statistique Canada. Enquête sur la population active). La population active comprend les personnes activement employées ou à la recherche d'un emploi.

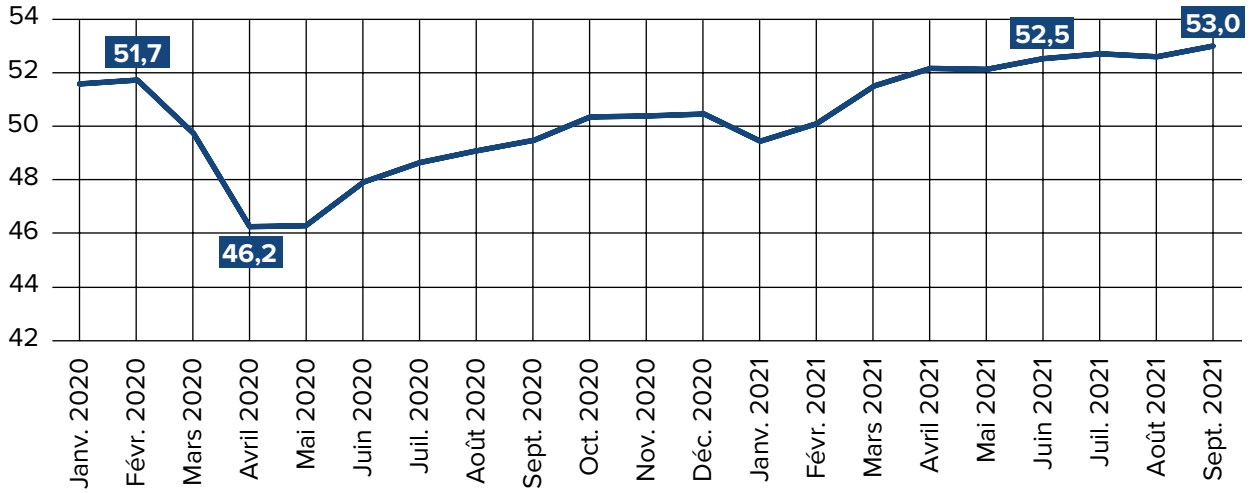
Population active annuelle (personnes), 2010-2020



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0102-01

Chatham-Kent a vu environ 5 550 personnes quitter la population active au début de la pandémie, mais le nombre de personnes employées ou à la recherche d'un emploi a retrouvé son niveau d'avant la pandémie en avril 2021.

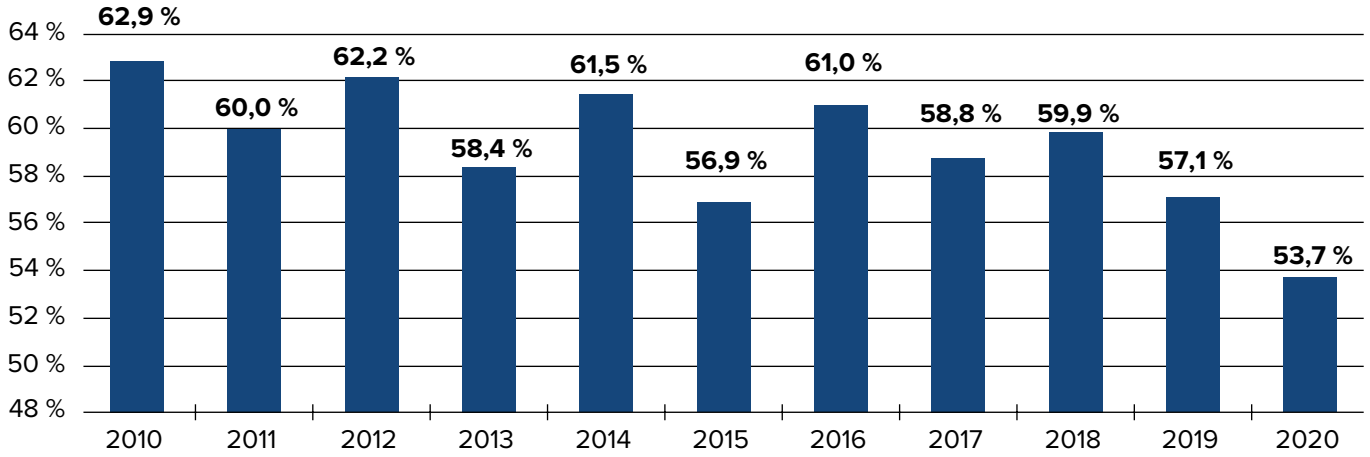
Population active selon le mois, mars 2020 - septembre 2021, non ajustée, Chatham-Kent (en milliers)



Source : Metro Economics 2021

Les données annuelles montrent que les taux de participation à la population active sont également en baisse. En 2020, 53,7 % de la population de 15 ans et plus faisait partie de la population active, comparativement à 59,9 % en 2018 (ce qui représente 5 000 personnes de moins dans la population active) (Statistique Canada. Tableau 14-10-0102-01).

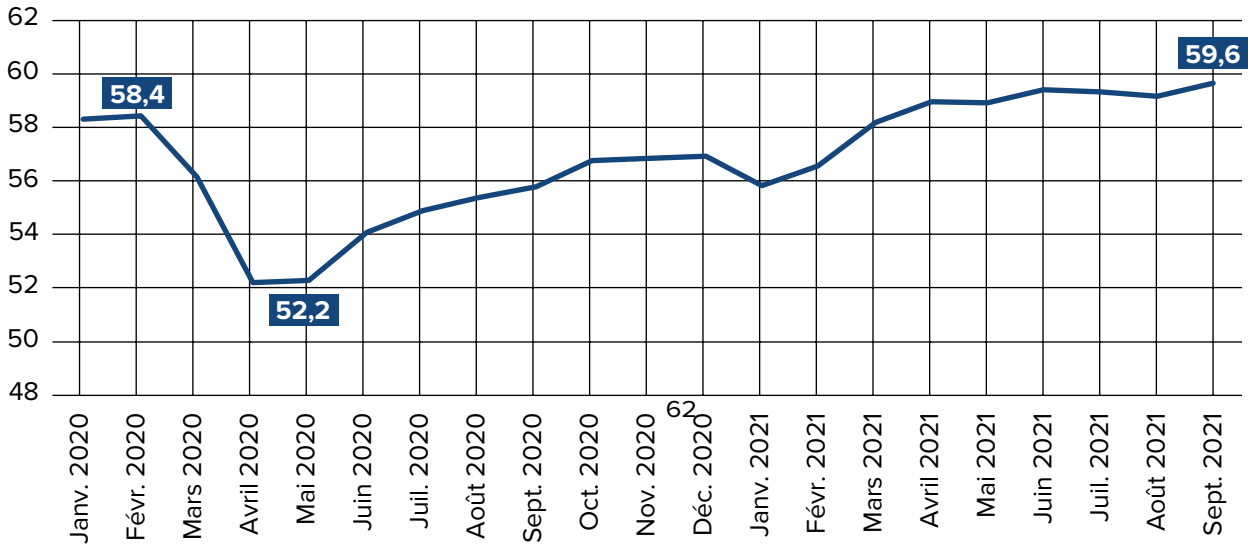
Taux annuel de participation à la population active, 2010-2020



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0102-01

La participation à la population active de Chatham-Kent a chuté de 58,4 % en février 2020 à 52,2 % en avril 2020, en raison de la pandémie. Les taux de participation ont généralement suivi une tendance à la hausse depuis avril 2020 et sont supérieurs aux niveaux d'avant la pandémie depuis avril 2021.

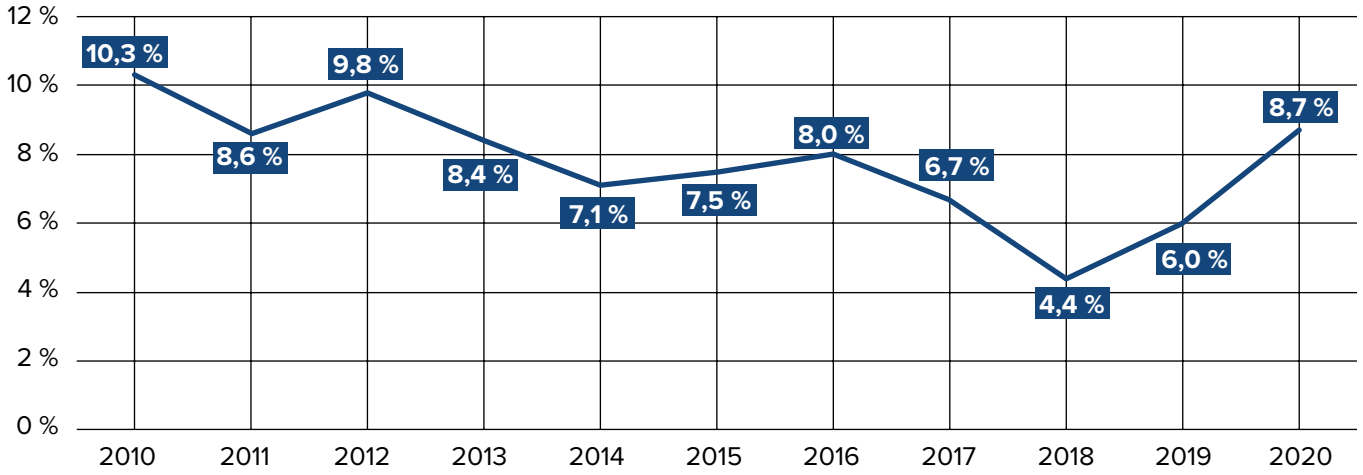
Taux de participation à la population active selon le mois, mars 2020 - juin 2021, non ajusté, Chatham-Kent (en milliers)



Source : Metro Economics 2021

Le taux de chômage annuel est passé de 6 % en 2019 à 8,7 % en 2020 (Statistique Canada. Enquête sur la population active). Le chiffre de 2020 reflète les défis du marché du travail associés à la pandémie de COVID-19.

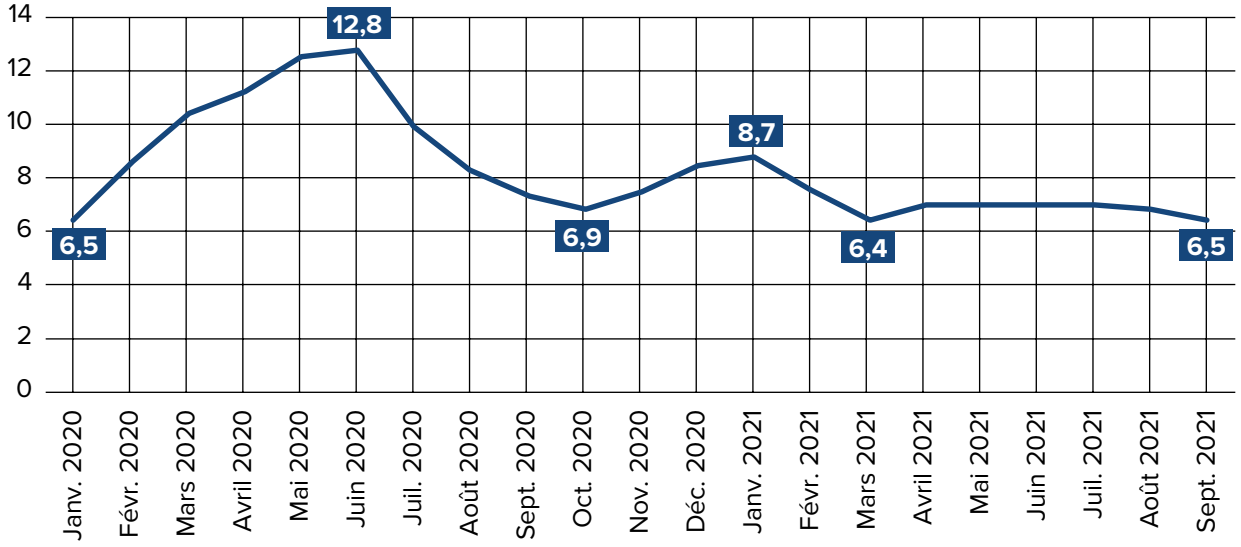
Taux de chômage annuel (2010-2020), Chatham-Kent



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0102-01

Après avoir atteint un sommet en juin 2020, le taux de chômage à Chatham-Kent a diminué de façon constante jusqu'en novembre 2020 (Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2021). Les taux de chômage ont augmenté à 8,7 % en janvier 2021, puis sont tombés à 6,4 % en mars 2021. D'avril à septembre 2021, les taux de chômage ont oscillé autour de 6,5 %, soit des niveaux similaires à ceux d'avant la pandémie.

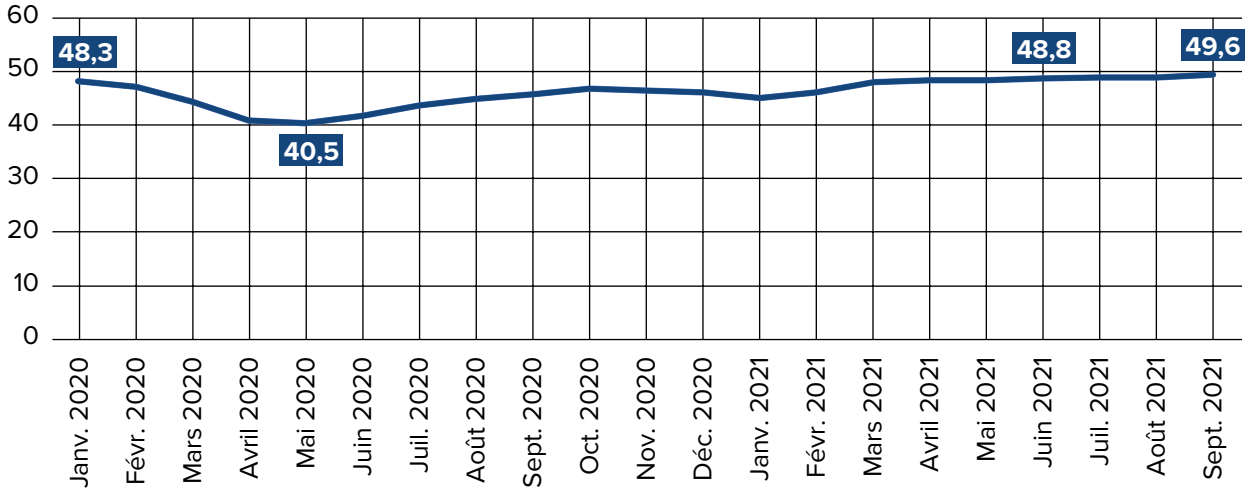
Taux de chômage, mars 2020 - juin 2021, non ajusté, Chatham-Kent (%)



Source : Metro Economics 2021

Dans l'ensemble, l'emploi à Chatham-Kent a retrouvé son niveau d'avant la pandémie en mars 2021 et a continué à augmenter d'un mois à l'autre jusqu'en septembre 2021 (dernières données locales disponibles) (Statistique Canada. Enquête sur population active).

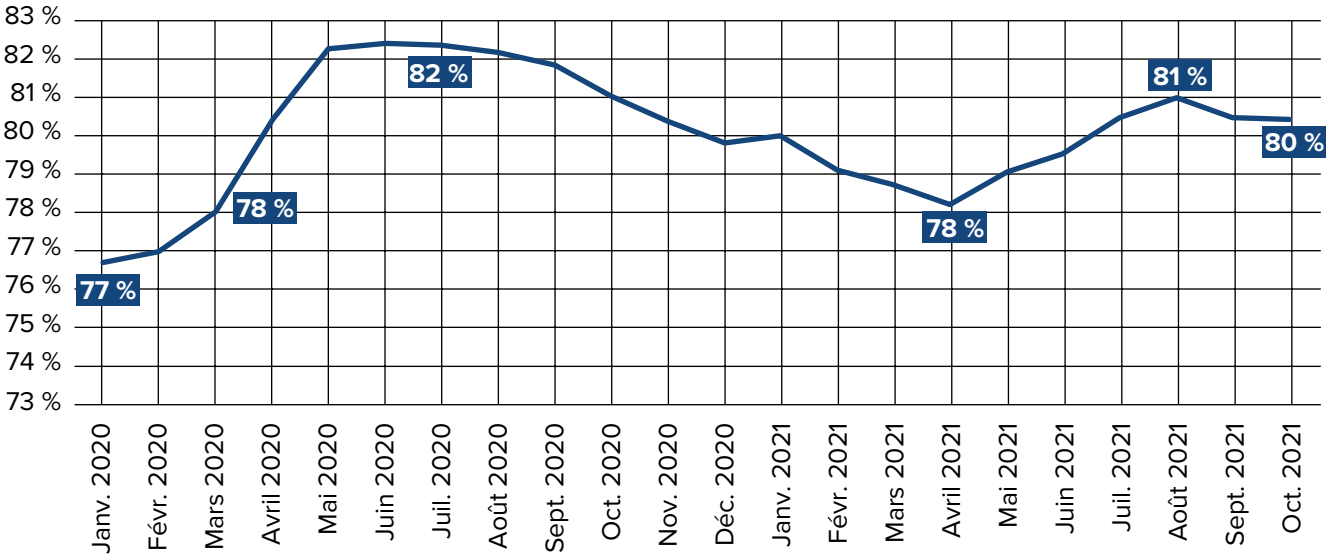
Emploi par mois, mars 2020 - juin 2021, non ajusté, Chatham-Kent (en milliers)



Source : Metro Economics 2021

Le pourcentage de l'ensemble des emplois à temps plein dans la région économique de Windsor-Sania est toujours resté supérieur aux niveaux de janvier 2020 (Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2021).

Pourcentage de l'emploi à temps plein, mars 2020 - octobre 2021, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : d'après Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2021

En 2019, 44,8 % des hommes de 65 ans et plus étaient encore actifs sur le marché du travail à Chatham-Kent, comparativement à 38,1 % en Ontario (Statistique Canada, Enquête sur la population active). Les jeunes de 15 à 19 ans étaient plus nombreux à participer au marché du travail à Chatham-Kent (44,9 %) que dans l'ensemble de l'Ontario (39,1 %). Les seules cohortes d'âges et de genre présentant des différences importantes dans les taux de participation en 2019 par rapport à 2018 étaient les femmes âgées de 25 à 29 ans et les hommes âgés de 40 à 44 ans. Ces chiffres ne tiennent pas compte des impacts de la pandémie, qui sont abordés dans une section ultérieure.

Taux annuel de participation au marché du travail par groupe d'âges (%) Chatham-Kent et Ontario, 2019. Différence significative indiquée en gras (min. 2,5 points de pourcentage)

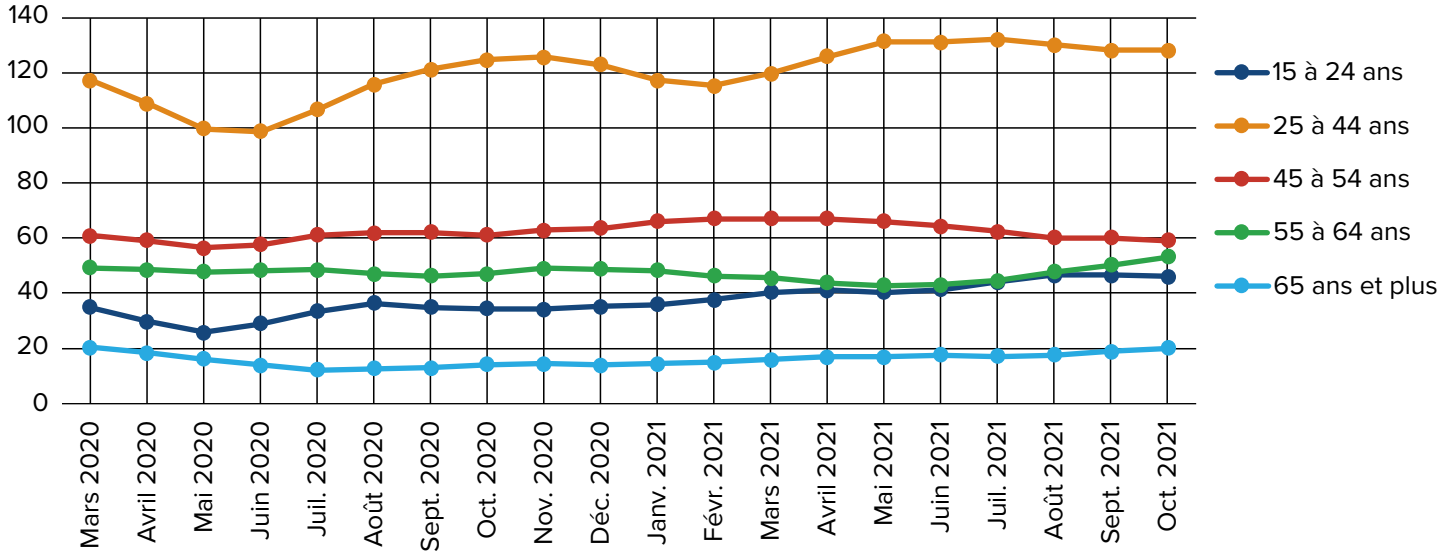
Groupe d'âges	Total	Total	Femmes	Femmes	Hommes	Hommes
	ONT	**CK**	**ONT**	**CK**	**ONT**	**CK**
Tous les groupes d'âges	68,4	65,5	63,9	60,3	73,4	71,2
15 à 19 ans	39,1	44,9	39,9	44,4	38,4	45,2
20 à 24 ans	86,1	86,8	85,5	85,2	86,8	88,3
25 à 29 ans	**87,3**	**83,5**	**84,5**	**78,9**	90,1	88,2
30 à 34 ans	85,5	83,4	81,0	78,2	90,4	88,5
35 à 39 ans	85,2	85,0	80,5	80,6	90,4	89,9
40 à 44 ans	85,4	83,9	81,5	81,2	89,8	**86,8**
45 à 49 ans	85,7	85,2	82,5	82,9	89,2	87,8
50 à 54 ans	84,3	82,9	81,5	81,7	87,3	84,0
55 à 59 ans	79,9	77,3	76,3	75,0	83,6	79,5
60 à 64 ans	68,2	67,2	62,4	62,1	74,5	72,6
65 ans et plus	28,9	33,4	21,2	23,7	38,1	44,8

Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0023-01

Les niveaux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans dans la région économique de Windsor-Sarnia ont augmenté de façon constante depuis novembre 2020 et sont supérieurs aux niveaux de mars 2020, chaque mois depuis décembre 2020 (Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021). La cohorte des 25 à 44 ans a connu les plus grandes fluctuations de l'emploi tout au long de la pandémie, mais l'emploi dans cette tranche d'âges s'est rétabli plus rapidement que dans les cohortes plus âgées et se situe au-dessus des niveaux de mars 2020 depuis mars 2021.

La reprise des niveaux d'emploi des adultes âgés de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus a été plus longue; les niveaux d'emploi des adultes âgés de 55 à 64 ans et de 65 ans et plus n'ayant atteint des niveaux similaires à ceux de mars 2020 qu'en septembre 2021 et octobre 2021, respectivement (Statistique Canada, Enquête sur la population active).

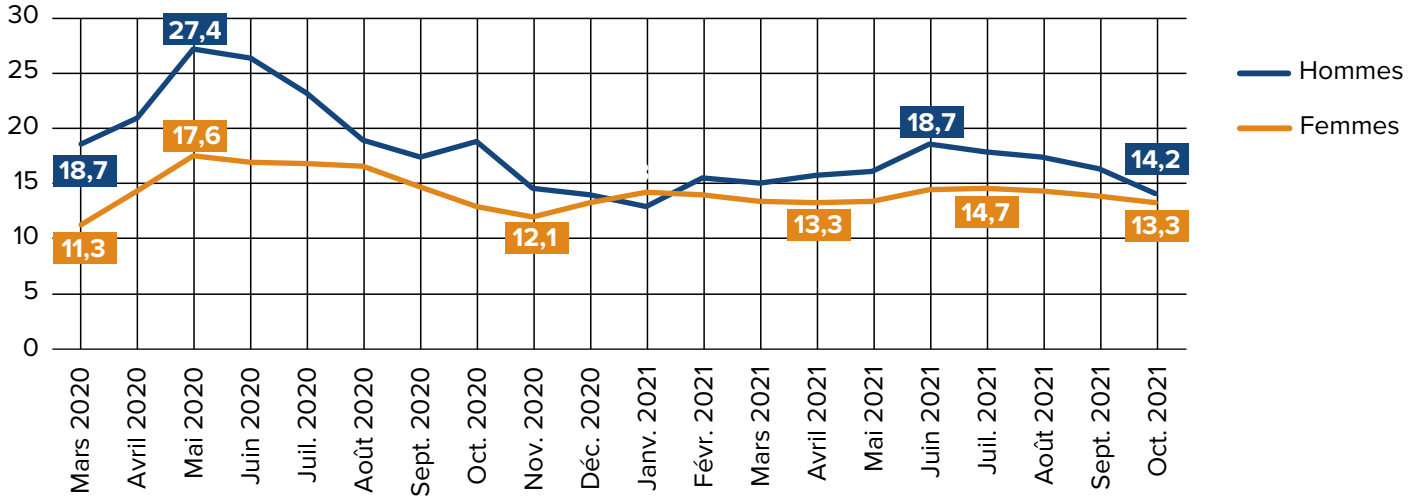
Emploi selon l'âge, mars 2020 - octobre 2021, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021

Les taux de chômage ont suivi des tendances similaires pour les hommes et les femmes en 2021.

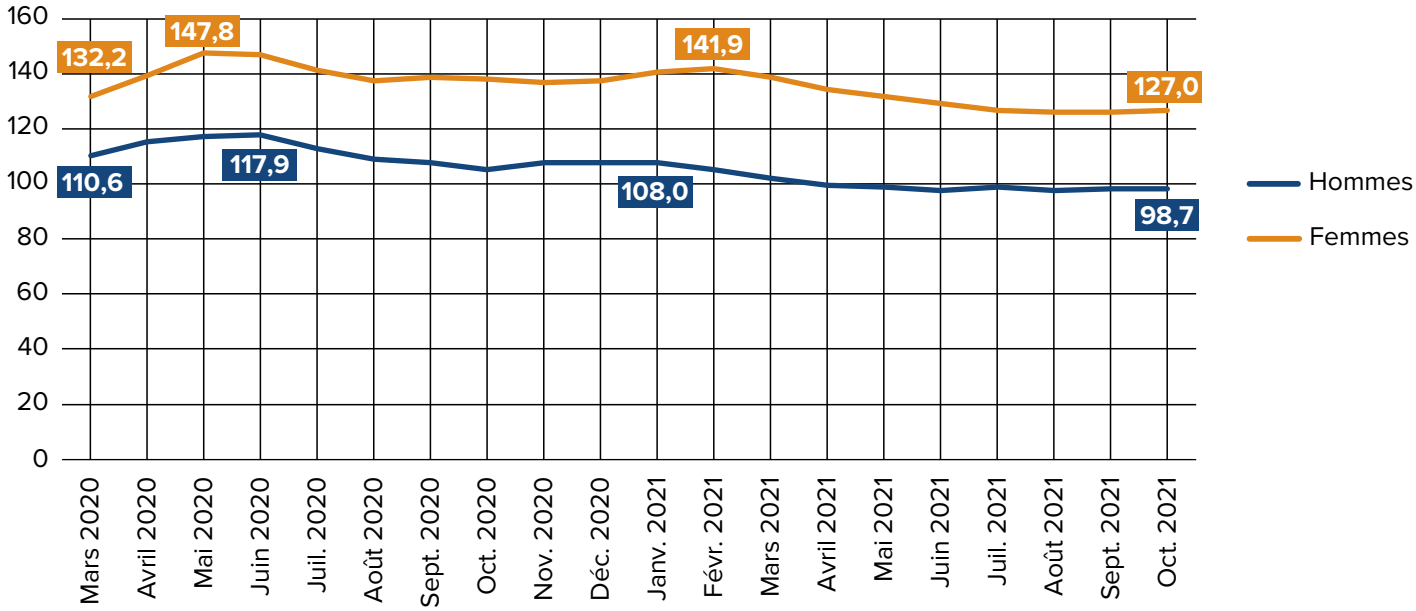
Chômage par mois, selon le sexe, mars 2020 - octobre 2021, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021

Le nombre de personnes ne faisant pas partie de la population active a suivi des tendances similaires pour les hommes et les femmes en 2021 (Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2021).

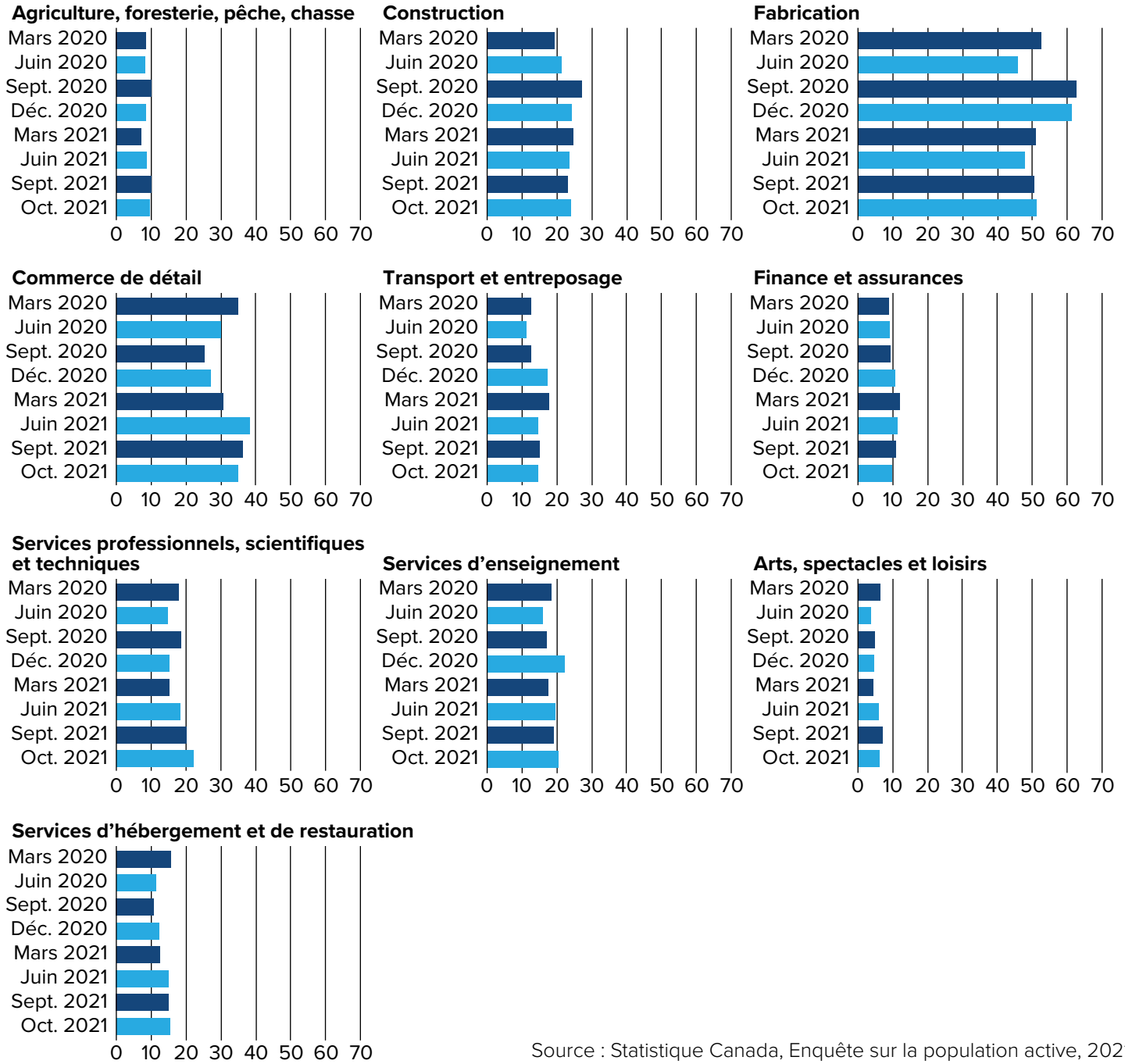
Personnes ne faisant pas partie de la population active par mois, selon le sexe, mars 2020 - octobre 2021, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021

L'emploi dans tous les principaux secteurs d'activité des régions économiques de Windsor-Sarnia s'est rétabli à des niveaux approximativement égaux ou supérieurs à ceux de mars 2020 (Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2021). Cela comprend les secteurs initialement durement touchés de la fabrication, du commerce de détail, des services professionnels, scientifiques et techniques, des arts, du divertissement et des loisirs, ainsi que de l'hébergement et de la restauration.

Emploi, certains secteurs d'activité, mars 2020 - octobre 2021, non ajusté, Windsor-Sarnia (en milliers)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021

Nos entreprises : tendances de l'industrie locale

Nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises comprend les entreprises identifiées comme « actives » dans le Registre des entreprises, soit la liste interne des entreprises canadiennes de Statistique Canada. Les données sont principalement compilées à partir des dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada. Il convient de noter qu'il est possible que le nombre ne reflète pas encore pleinement les impacts de la pandémie, puisqu'il se peut que la reprise ou la fermeture permanente des entreprises ne soit pas encore entièrement traitée et confirmée. Le statut de l'entreprise dans le Registre des entreprises ne devient « inactif » qu'une fois que les comptes fiscaux sont officiellement fermés ou deviennent dormants pendant une période prolongée.

Les entreprises sont comptées à partir du concept statistique de « localisation ». Chaque site d'exploitation est compté séparément, y compris dans les cas où une entreprise compte plusieurs emplacements.

Le tableau suivant présente une répartition des entreprises avec employés de Chatham-Kent en juin 2020 et en juin 2021 selon leur taille. Des pertes ont été constatées dans les catégories des petites et moyennes entreprises (moins de 100 employés). Le nombre d'entreprises comptant 500 employés ou plus a diminué de 4, passant de 9 à 5. Le nombre d'entreprises comptant de 1 à 4 employés a augmenté, tout comme le nombre d'entreprises comptant de 100 à 199 employés.

Répartition des entreprises et emplacements par niveau d'emploi, Chatham-Kent (2020, 2021)

	2020	2021	Changements 2020-2021		
Nombre sans employés	7 241	7 253	12		
Total, avec employés	3 052	2 993	-59	% du total 2020	% du total 2021
1 à 4	1 495	1 516	21	49 %	51 %
5 à 9	653	634	-19	21 %	21 %
10 à 19	455	418	-37	15 %	14 %
20 à 49	294	280	-14	10 %	9 %
50 à 99	87	78	-9	3 %	3 %
100 à 199	41	45	4	1.3 %	1.5 %
200 à 499	18	17	-1	0.6 %	0.6 %
500+	9	5	-4	0.3 %	0.2 %

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada (juin 2020, juin 2021)

L'économie de Chatham-Kent a subi une perte nette de 59 entreprises avec employés entre juin 2020 et 2021. Le tableau suivant montre certains secteurs de l'économie de Chatham-Kent qui ont connu des gains et des pertes nets dans le nombre d'entreprises avec employés et une répartition par taille.

Il y a eu une perte nette dans une entreprise manufacturière de plus de 500 employés et une perte nette dans un commerce de détail de 200 à 499 employés. Il y a eu un gain net dans une entreprise agricole de 200 à 499 employés.

Variation du nombre d'employeurs dans certains secteurs, juin 2020 à juin 2021

Secteur	Gains nets ou pertes nettes	Nombre d'employés							
		1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et plus
Agriculture	-4	-4	-3	3	2	-3	0	1	0
Construction	+6	13	0	-6	-2	1	0	0	0
Fabrication	0	1	3	-4	3	-3	1	0	-1
Commerce de détail	-22	-2	-16	-2	0	-1	0	-1	0
Services professionnels	+3	0	2	1	-3	2	1	0	0
Finance et assurances	+6	4	2	1	-1	0	0	0	0
Transport et entreposage	-3	-3	4	-4	-3	1	2	0	0
Services d'hébergement	-1	-2	2	1	-2	0	0	0	0
Restaurants	-10	5	0	-10	-3	-2	0	0	0
Arts, culture et loisirs	-6	-1	-4	-1	2	-2	0	0	0

Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada (juin 2021)

Les pertes les plus importantes en nombre d'entreprises ont été enregistrées dans le secteur du commerce de détail, avec une perte nette de 22 entreprises. Ces entreprises étaient principalement des magasins d'alimentation (-10), des magasins de meubles et d'accessoires de maison (-5) et des concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (-4). Les deuxièmes pertes les plus importantes ont été observées dans le secteur de la restauration (-10). Ces deux secteurs sont des secteurs qui ont été durement touchés par la pandémie partout au pays.

Le secteur des arts, de la culture et des loisirs a enregistré une perte nette de 6 entreprises. Trois (3) pertes ont été enregistrées dans les industries du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries, 2 dans les établissements du patrimoine et une dans les arts d'interprétation, les sports-spectacles et les activités connexes (-1 entreprise).

Le secteur de la finance et des assurances et celui de la construction ont chacun enregistré des gains nets de 6 entreprises. Alors que le nombre d'entreprises d'assurance et d'entreprises connexes a diminué de 4, le nombre d'entreprises dans le secteur des valeurs mobilières, des contrats de marchandises et autres activités d'investissement a augmenté de 5. Trois (3) entreprises liées à des fonds et autres instruments financiers ont été ajoutées et 2 entreprises d'intermédiation financière et activités connexes ont été ajoutées.

Les détails des gains et pertes nets par sous-secteur sont présentés dans le tableau suivant.

Pertes et gains nets dans certains sous-secteurs, juin 2020 à juin 2021, entreprises avec employés

Agriculture	
Gains nets	**Pertes nettes**
Élevage et aquaculture (1 entreprise)	Cultures agricoles (-7 entreprises) Pêche, chasse et piégeage (-1 entreprise) Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie (-3 entreprises)
Construction	
Gains nets	**Pertes nettes**
Construction de bâtiments (6 entreprises) Travaux de génie civil (2 entreprises)	Entrepreneurs spécialisés (-2 entreprises)
Fabrication	
Gains nets	**Pertes nettes**
Fabrication d'aliments (2 entreprises) Grossistes-marchands de produits alimentaires, de boissons et de tabac (1 entreprise) Fabrication de produits en plastique et en métal (1 entreprise) Première transformation des métaux (1 entreprise) Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques (1 entreprise)	Fabrication de produits en bois (-1 entreprise) Fabrication de produits métalliques (-1 entreprise) Fabrication de matériel de transport (-2 entreprises) Fabrication de meubles et de produits connexes (-1 entreprise) Activités diverses de fabrication (-1 entreprise)

Commerce de détail	
Gains nets	**Pertes nettes**
Magasins de produits de santé et de soins personnels (1 entreprise) Magasins de marchandises diverses (1 entreprise) Magasins de détail divers (1 entreprise)	Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles (-4 entreprises) Magasins de meubles et d'accessoires de maison (-5 entreprises) Magasins d'appareils électroniques et ménagers (-1 entreprise) Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage (-1 entreprise) Magasins d'alimentation (-10 entreprises) Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires (-1 entreprise) Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres (-2 entreprises) Détaillants hors magasin (-1 entreprise)
Services professionnels	
Gains nets	**Pertes nettes**
Services professionnels, scientifiques et techniques (3 entreprises)	
Finance et assurances	
Gains nets	**Pertes nettes**
Sociétés d'assurance et activités connexes (4 entreprises)	Intermédiation financière et activités connexes (-2 entreprises) Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes (-5 entreprises) Fonds et autres instruments financiers (-3 entreprises)

Transport et entreposage	
Gains nets	**Pertes nettes**
Activités de soutien au transport (3 entreprises)	Transport par camion (-4 entreprises) Transport en commun et transport terrestre de voyageurs (-1 entreprise) Messageries et services de messagers (-1 entreprise)
Services d'hébergement	
Gains nets	**Pertes nettes**
	Services d'hébergement (-1 entreprise)
Restaurants	
Gains nets	**Pertes nettes**
	Services de restauration et débits de boissons (-10 entreprises)
Arts, culture et loisirs	
Gains nets	**Pertes nettes**
	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (-1 entreprise) Établissements du patrimoine (-2 entreprises) Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries (-3 entreprises)

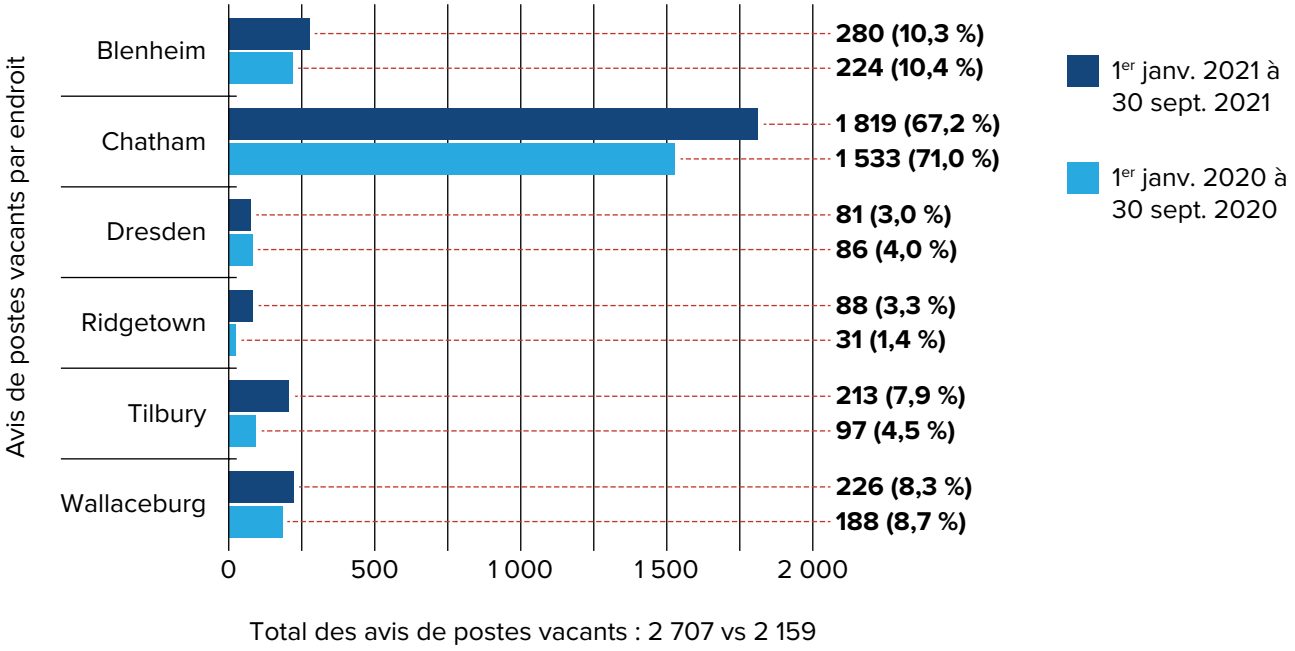
Source : Nombre d'entreprises canadiennes, Statistique Canada (juin 2021)

Tendances en matière d'avis de postes vacants

L'analyse des avis de postes vacants en ligne permet de repérer les changements dans les tendances d'emploi et les efforts de recrutement. L'analyse des avis de postes vacants indique le nombre de fois où des professions ont été affichées entre janvier et septembre 2021, et non les professions pour lesquelles il y a eu embauche. Par conséquent, les résultats seront différents de la liste des professions en demande établie à partir du sondage mené auprès des employeurs.

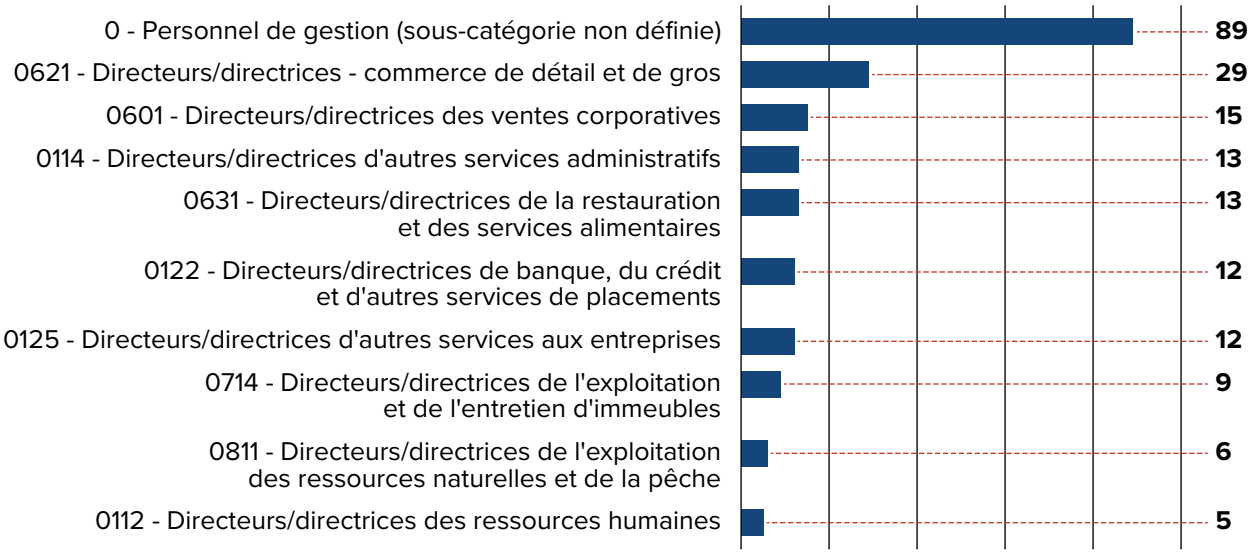
Les avis de postes vacants à Chatham Kent de janvier à septembre 2021 ont augmenté de 25 % par rapport à la même période l'année précédente (Vicinity Jobs). Les avis de postes vacants ont considérablement augmenté à Ridgetown et à Tilbury, et de façon substantielle à Blenheim, à Chatham et à Wallaceburg.

Avis de postes vacants par communauté, Chatham-Kent, janvier - septembre 2020 et 2021



Source : Vicinity Jobs

Les 10 principales professions des avis affichés sont les suivantes.



Source : Vicinity Jobs

Perspectives des parties concernées

Dans le cadre des activités de recherche visant à soutenir l'élaboration du document de planification du marché du travail local 2021, des consultations ont été menées auprès des parties concernées à l'échelle locale. Les consultations comprenaient des entretiens avec des fournisseurs de services locaux d'Emploi Ontario et des organismes travaillant avec les personnes à la recherche d'un emploi de Chatham-Kent, ainsi que deux sondages : l'un auprès des employeurs et l'autre auprès des personnes à la recherche d'un emploi et des résidents. Les principales conclusions de ces activités sont présentées ci-dessous.

Entretiens avec des parties concernées

Quatorze entretiens avec des fournisseurs de services locaux d'Emploi Ontario et des agences travaillant avec des personnes à la recherche d'un emploi à Chatham-Kent ont eu lieu en septembre et octobre 2021. Les conversations visaient à connaître le point de vue des parties concernées sur les tendances actuelles du marché du travail, les défis auxquels sont confrontées les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs, et les impacts continus de la COVID-19 sur le marché du travail.

- Langue et apprentissage pour adultes
- Association canadienne pour la santé mentale
- Chambre de commerce de Chatham-Kent
- Emploi et services sociaux de Chatham-Kent
- Attraction et promotion de la communauté de Chatham-Kent
- Collège Boréal
- Vie communautaire
- Contact Nord
- Goodwill Career Centre
- Job Worx
- Lambton Kent District School Board
- Emploi St. Clair
- St. Clair College
- Tri County Literacy

La rétroaction provenant de ces conversations est présentée ci-dessous.

Plus d'avis de postes vacants que de travailleurs

Le message principal des parties concernées est qu'il y a « plus d'emplois que de personnes » et que cette tendance s'étend à presque tous les secteurs.

> « Vraiment, tous les secteurs sont touchés en ce moment. »

> « Les tendances se sont inversées par rapport à il y a trois ou quatre ans. »

Si toutes les parties concernées s'accordent à dire que la demande concerne tous les secteurs, certaines soulignent que la demande est plus forte dans certains domaines :

- Soins de santé et préposés aux bénéficiaires
- Fabrication
- Métiers spécialisés
- Sécurité et police
- Conduite de camion
- Éducateurs/éducatrices de la petite enfance
- Construction
- Services alimentaires

Un autre domaine d'intérêt croissant, décrit par les participants aux entretiens, est celui du secteur des cultures de serre.

> « Nous recevons des avis de postes vacants de toute la province et même de l'ensemble du Canada. »

> « Des employeurs nous appellent tous les jours. »

Stabilité d'emploi : une préoccupation pour les travailleurs de certains secteurs

Les participants aux entretiens ont souligné que le manque de stabilité d'emploi dans certains secteurs était une préoccupation pour les travailleurs. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'instabilité des secteurs des services et du tourisme, par exemple, et de nombreux travailleurs cherchent à acquérir d'autres compétences ou à trouver un autre emploi, plus stable. Parmi les autres défis auxquels sont confrontés les travailleurs de ces secteurs, citons les salaires peu élevés, l'absence d'horaires garantis, l'absence d'avantages sociaux et le grand nombre de postes contractuels, qui laissent les travailleurs dans une situation de faible sécurité d'emploi. Bon nombre de ces défis étaient également présents avant la COVID.

Certains participants aux entretiens ont également dit avoir le sentiment que certains travailleurs continuent d'hésiter à réintégrer le marché du travail. Alors que les employeurs ouvrent leurs portes et embauchent, l'incertitude règne quant à l'avenir de la pandémie de COVID-19.

> « Certains restaurants ont fermé ou ont dû réduire leurs heures d'ouverture parce qu'ils n'ont pas le personnel nécessaire. »

> « À l'heure actuelle, il y des enseignes de recherche d'aide partout. »

Exigences liées aux vaccins : un obstacle pour certains

Les participants aux entretiens décrivent les exigences liées à la vaccination comme un obstacle supplémentaire à l'emploi. Certaines personnes perdent leur emploi en raison des récentes exigences des employeurs en matière de double vaccination.

> « L'un de nos clients s'est vu offrir un emploi, mais n'a pas été engagé parce qu'il n'était pas vacciné. »

> « Les politiques de vaccination vont continuer à dissuader les gens. De plus en plus d'employeurs les mettent en place, car ils ne peuvent tout simplement pas se permettre de fermer à cause d'une éclosion. »

Changements apportés par les employeurs

En réponse aux récentes difficultés à trouver des travailleurs, certaines entreprises apportent des changements, notamment en demandant des travailleurs à temps partiel et en offrant une plus grande flexibilité des horaires. Certaines parties concernées ont parlé d'employeurs qui élargissent leur territoire de recrutement. Certains sont plus disposés à accueillir des apprentis et il semble y avoir une plus grande ouverture à l'embauche de nouveaux arrivants et une volonté de formation.

Refus de travail par de nombreux employeurs

Une autre tendance relevée par les parties concernées est qu'en raison de la pénurie d'employés, certaines entreprises ne sont pas en mesure d'accepter de nouveaux projets ou d'élargir leurs activités. Bien qu'il existe actuellement de nombreuses possibilités d'expansion, les ressources humaines ne sont tout simplement pas disponibles.

> « La tendance entrave la capacité des employeurs à prendre de l'expansion; ils ne sont pas en mesure de soumissionner pour de nouveaux contrats ou de gros projets, parce qu'il y a un manque de ressources. »

Abandon des emplois de première ligne

Comme on l'a vu, certaines personnes choisissent de quitter les secteurs des services, de l'alimentation et de l'hôtellerie en raison de l'instabilité récente. D'autres choisissent également de quitter les postes de première ligne, comme les soins de santé. Les parties concernées laissent entendre qu'il y a un épuisement professionnel et que certaines personnes réalisent simplement que ce type de travail ne leur convient pas. Les participants aux entretiens dans le domaine de l'éducation et de la formation notent une augmentation de la demande de cours en informatique et en technologie.

> « Histoire - Un travailleur de la santé a commencé une formation en administration de cabinets de médecins après avoir été travailleur de la santé de première ligne. »

Les parties concernées notent que la pandémie de COVID-19 a vraiment mis en évidence la capacité des gens à travailler à distance, ce qui constitue un défi pour les secteurs et les entreprises qui souhaitent que les gens travaillent dans la communauté.

> « Les gens envisagent de changer d'orientation, d'obtenir des emplois de bureau mieux rémunérés et de quitter les restaurants. »

Parmi les autres domaines qui connaissent actuellement une hausse de la demande de formation, citons les suivants :

- Technologie, y compris l'analyse des données et la cybersécurité
- Fabrication de piles et conception de voitures électriques
- Éducateurs/éducatrices de la petite enfance
- Secteur de la santé
- Administration de bureau
- Numératie et mathématiques

Un participant à l'entretien a également noté que des apprenants plus jeunes semblent actuellement être attirés; l'âge moyen est de 29 ans alors qu'il était avant (COVID) de 40 ans.

Choix de certaines personnes : ne pas entrer sur le marché du travail

De nombreux participants aux entretiens pensent que certaines personnes choisissent de ne pas entrer ou revenir sur le marché du travail en ce moment. Les raisons en sont la crainte persistante de la COVID-19 et l'anxiété accrue à l'idée d'entrer sur le marché du travail, le manque de services de garde d'enfants et les aides au revenu actuelles. Plusieurs parties concernées ont indiqué que certaines personnes choisissent de ne pas travailler et d'accepter plutôt la Prestation canadienne d'urgence (PCU). Les services de garde constituent un autre défi, tant pour ce qui est de l'accès (c.-à-d. le manque de places en garderie), en particulier pour les personnes qui travaillent par quarts, que pour ce qui est des coûts.

Les parties concernées pensent qu'avec la fin de la PCU, davantage de personnes retourneront sur le marché du travail.

> « Même si l'aide au revenu est moins importante, les gens vivent de cette aide, car les dépenses sont moindres (déplacements, garde d'enfants). »

Passage au virtuel

Les organismes et les établissements d'enseignement ont dû se tourner vers des formations et un encadrement largement virtuels pendant la pandémie. La plupart continuent à proposer des services en ligne ou utilisent actuellement d'un modèle hybride.

> « Les programmes adoptent des approches différentes; certains envisagent des possibilités virtuelles continues. »

Les participants aux entretiens soulignent que le passage au virtuel a vraiment montré que les personnes qui n'avaient pas de compétences numériques étaient souvent laissées pour compte. Certaines personnes n'avaient pas accès à Internet, d'autres n'avaient pas d'ordinateur. Cela représentait un défi particulier pour la Première Nation de Walpole Island et la Nation Delaware à Moraviantown.

> « La division numérique est évidente. »

Santé mentale et dépendance : des obstacles à l'emploi

Certaines conversations ont permis de constater que de nombreuses personnes sont aux prises avec des problèmes de santé mentale et de dépendance. Certaines personnes ont une faible estime d'elles-mêmes et beaucoup ont un faible revenu. [Les gens ont vraiment besoin de soutien pour avoir confiance en eux].

> « Nous voyons arriver des gens qui ne pensent pas pouvoir le faire et qui repartent en sachant qu'ils le peuvent - c'est très puissant. »

Plus de portes ouvertes pour les personnes ayant un handicap et les nouveaux arrivants

Les parties concernées soulignent que, à l'heure actuelle, plus de possibilités sont offertes pour certains de leurs clients plus vulnérables et que leurs clients sont placés rapidement dans des emplois bien rémunérés. Les parties concernées indiquent que par le passé, on hésitait peut-être davantage à engager une personne ayant besoin d'un soutien initial plus important, mais qu'aujourd'hui, on est plus ouvert à l'embauche de personnes ayant des besoins particuliers.

> « Pour la première fois depuis longtemps, nous sommes en mesure de placer des personnes immédiatement. Nous faisons maintenant de la publicité pour attirer les personnes à la recherche d'un emploi. »

> « Cela a vraiment ouvert la porte pour les personnes avec lesquelles nous travaillons. Les commentaires des employeurs sont très positifs. »

Retour au travail des aînés

Certaines parties concernées ont indiqué qu'elles voyaient de plus en plus de personnes âgées revenir au travail. Le coût de la vie augmente et beaucoup ont besoin de travailler pour payer leurs factures et acheter de la nourriture.

Idées des parties concernées

Selon les tendances discutées avec les parties concernées locales, un certain nombre de possibilités sont ressorties, notamment :

- Renforcer et créer des partenariats
  - Nécessité d'une plus grande sensibilisation à ce que font les partenaires.
  - Plus grande connexion entre les écoles et les entreprises.
  - Éducation dans les écoles primaires (7e et 8e années) pour amener les élèves à réfléchir aux emplois dans les secteurs qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre.
  - Partage d'information sur les tendances du marché du travail avec les organismes.
- Partager et promouvoir les possibilités locales
  - Plus grande promotion des centres d'emploi pour que les gens puissent se connecter.
  - Plus de promotion et d'éducation concernant les métiers spécialisés.

> « On a l'impression que ce travail est moins intéressant alors qu'en fait, les revenus sont souvent plus élevés que dans d'autres secteurs et les heures de travail sont plus intéressantes. »

  - Organisation de « visites des lieux de travail » pour montrer aux personnes à la recherche d'un emploi les différents types d'emploi.
  - Point d'accès unique pour les personnes à la recherche d'un emploi.

- Fournir de la flexibilité et des mesures incitatives sur le marché du travail
  - Les employeurs doivent « faire le grand saut » et examiner les possibilités d'offrir des horaires flexibles, des avantages sociaux, une contribution équivalente aux REER, une garderie, des mesures incitatives et d'autres moyens de répondre aux besoins actuels des travailleurs en matière d'emploi.

« Examiner les besoins des gens et essayer de les satisfaire. »

- Offrir du soutien aux personnes à la recherche d'un emploi
  - Besoin de stratégies pour soutenir les personnes ayant des problèmes de santé mentale.
  - Nécessité persistante d'acquérir des compétences non techniques.
  - Offre d'un salaire décent.
  - Soutien aux personnes qui hésitent à réintégrer le marché du travail.
- Planifier l'avenir
  - Plus grande planification de la relève

Autres exemples à inclure dans la zone de texte, les bulles de citation, etc.

« Un employeur s'est débarrassé du quart de travail de nuit, un autre a réduit le nombre de quarts de travail et d'employés travaillant par quarts. »

« Beaucoup de gens ont encore peur de quitter la maison et de retourner sur le marché du travail. »

« Certaines entreprises travaillent à court de personnel, les gens font des heures supplémentaires et des doubles quarts. Ils gagnent bien leur vie, mais ils sont fatigués. »

« Certaines entreprises ont fermé. Certaines personnes allaient bientôt prendre leur retraite et ont décidé de prendre une retraite anticipée. »

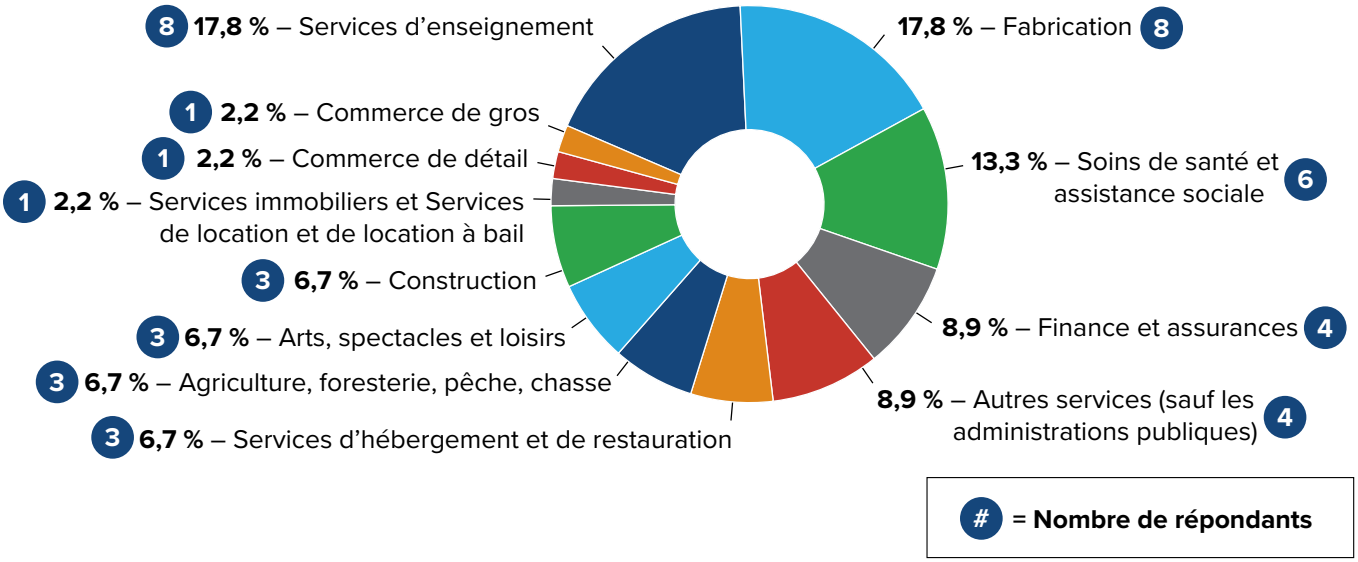
Sondage après des entreprises sur le marché du travail et sur l'impact de la COVID-19

Un sondage a été mené auprès des employeurs de Chatham-Kent au cours de l'été 2021 au sujet du marché du travail et des répercussions de la pandémie. Le sondage a été distribué aux employeurs au moyen d'un lien sur le site Web du Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent, d'un courriel envoyé directement aux employeurs locaux et des médias sociaux. Le sondage a reçu 45 réponses d'entreprises de Chatham-Kent. Les principales conclusions du sondage sont présentées ci-dessous.

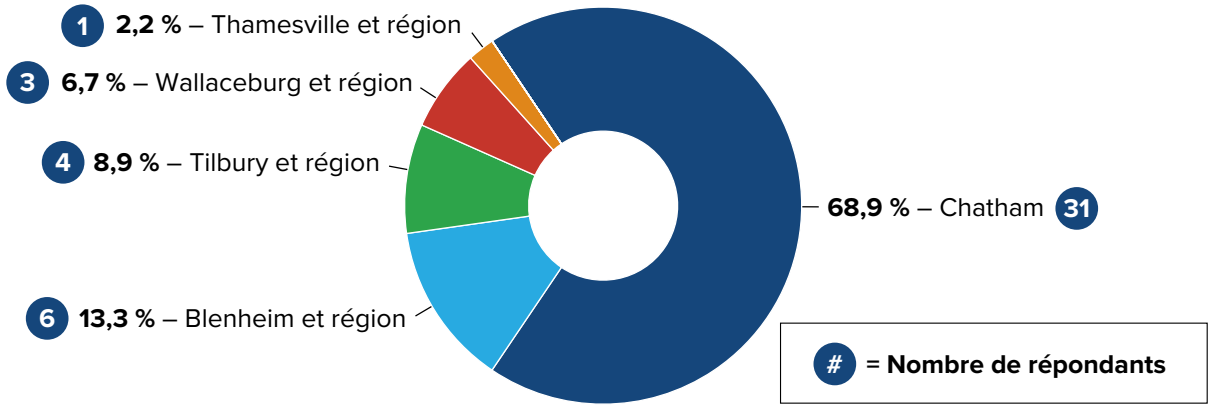
Qui sont les répondants

Only sectors, communities, and organization types with respondents have been shown in the graphs.

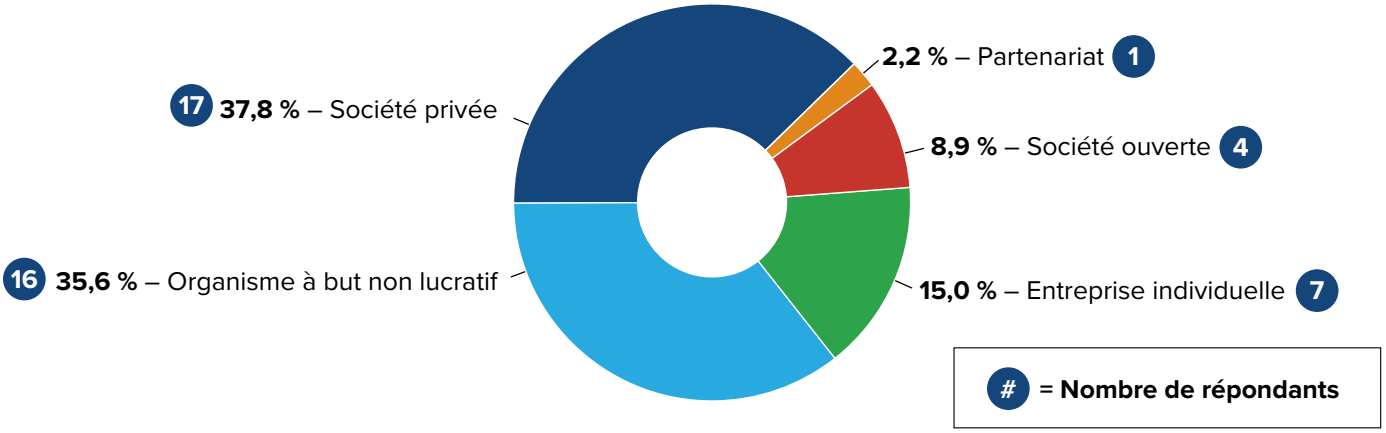
Nombre de répondants par secteur



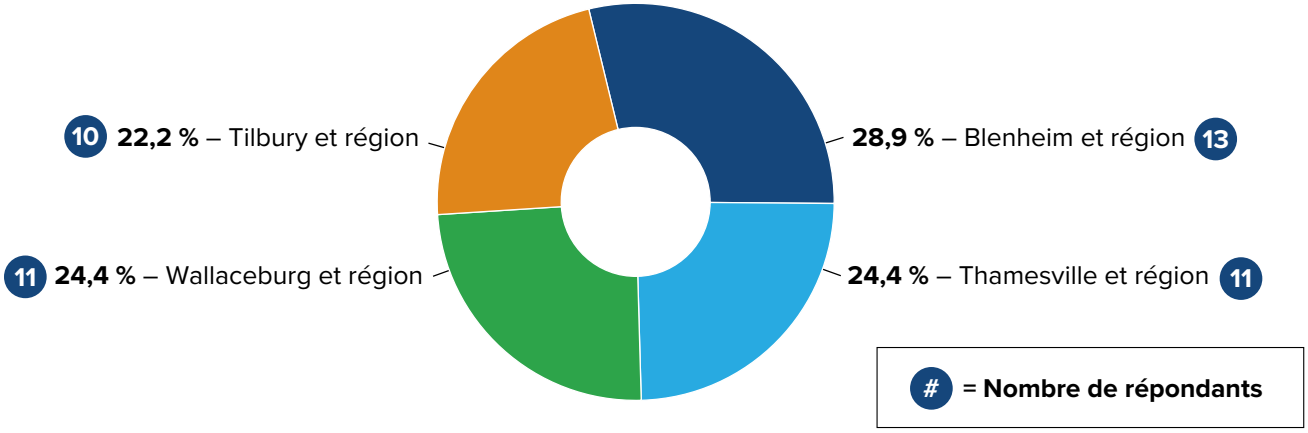
Emplacement physique de l'organisme dans Chatham-Kent



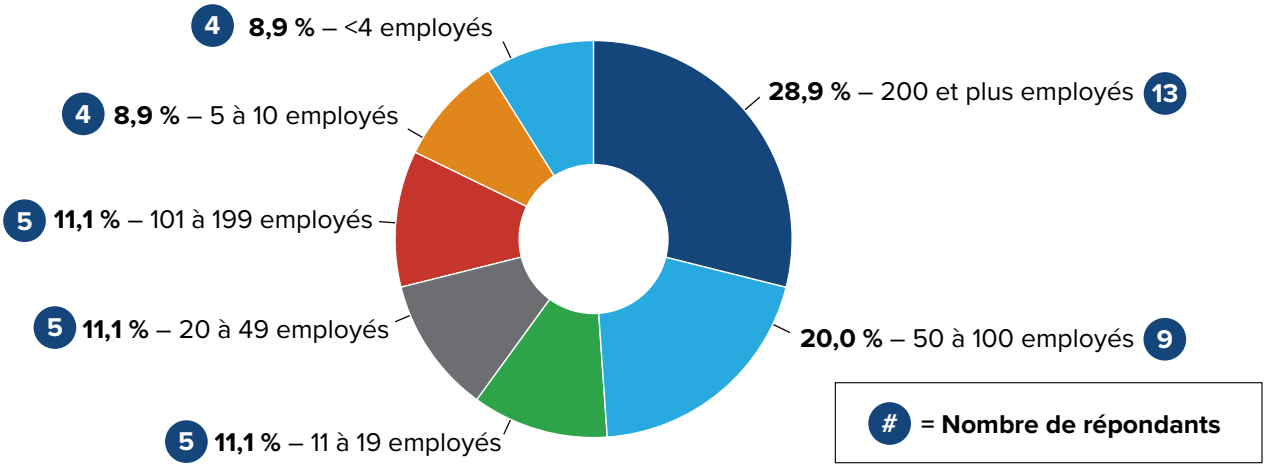
Structure et type d'organisme



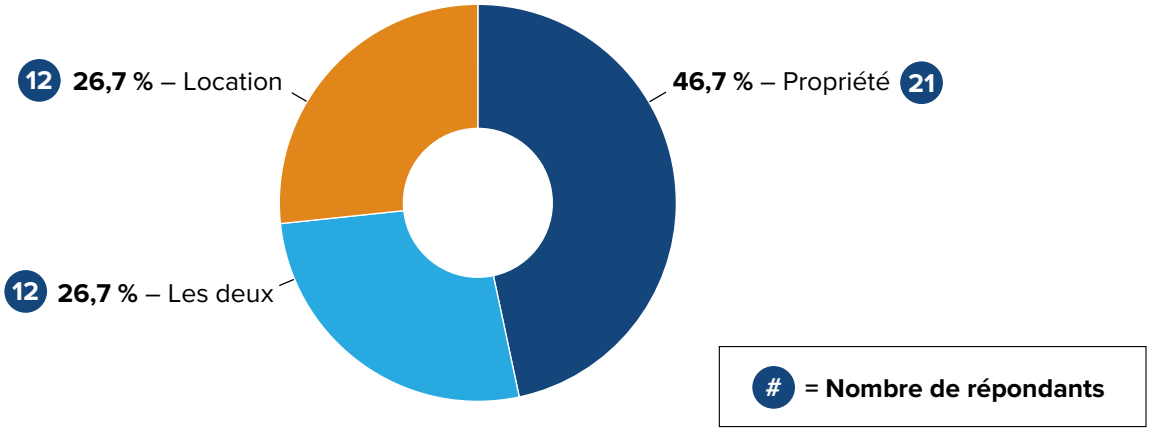
Propriétaires et emplacements



Nombre d'employés



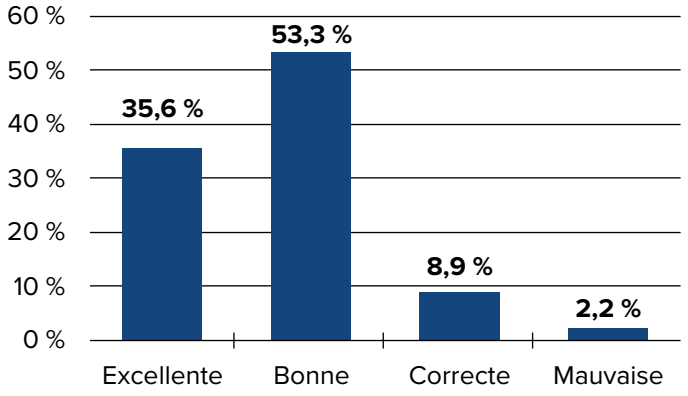
Propriétés ou locations



Impression de Chatham-Kent et des plans d'affaires

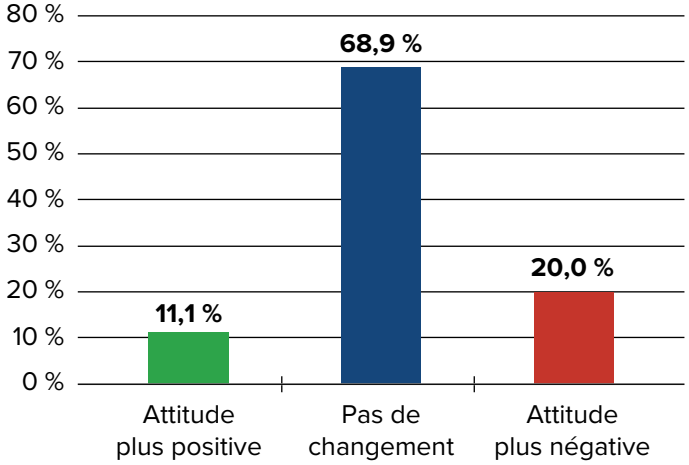
La grande majorité (89 %) des répondants ont une excellente ou une bonne impression générale de Chatham-Kent comme lieu d'affaires.

Impression générale de la communauté en tant que lieu d'affaires



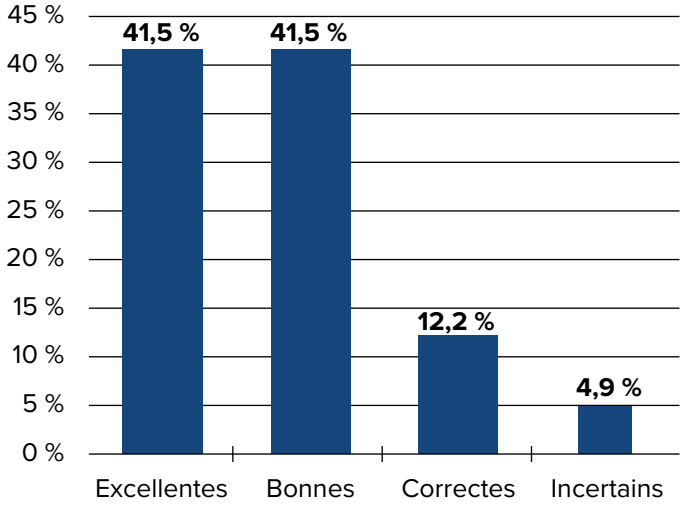
En juin 2021, la plupart des répondants n'ont pas signalé de changement d'attitude en ce qui concerne le fait de faire des affaires à Chatham-Kent par rapport à l'année dernière. Onze pour cent (11 %) ont signalé une attitude plus positive, tandis que 20 % ont signalé une attitude plus négative.

Changement d'attitude sur le fait de faire des affaires à Chatham-Kent, par rapport à l'année dernière



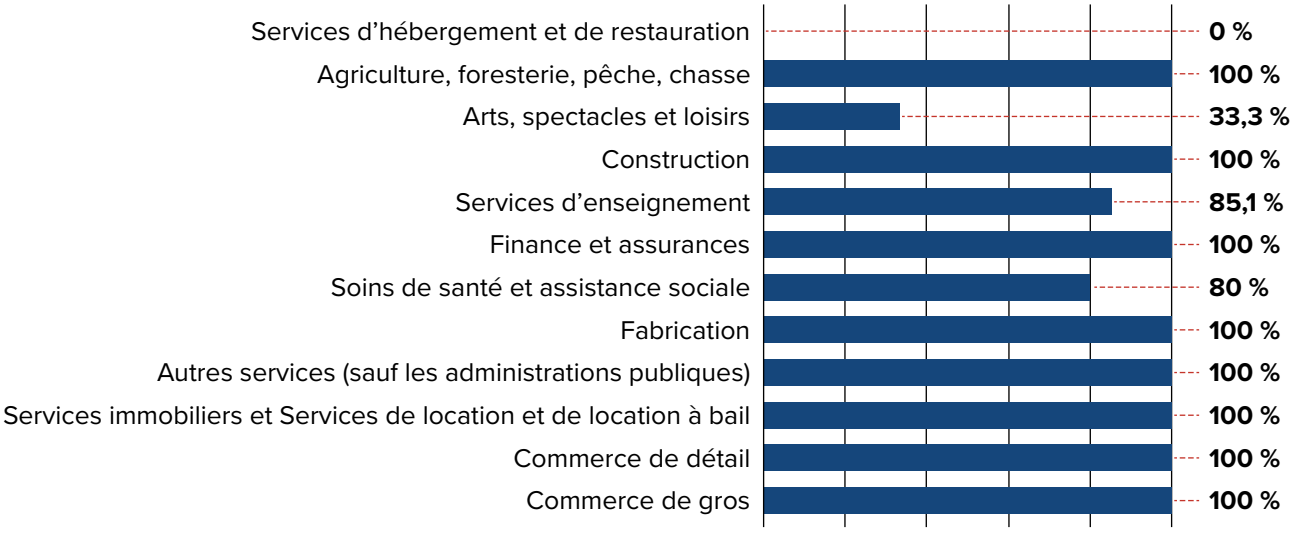
La grande majorité des répondants avaient des perspectives positives pour leur secteur, 41,5 % d'entre eux ayant déclaré que les perspectives étaient excellentes. Un pourcentage égal a déclaré que les perspectives étaient bonnes.

Perspectives des répondants pour leur secteur



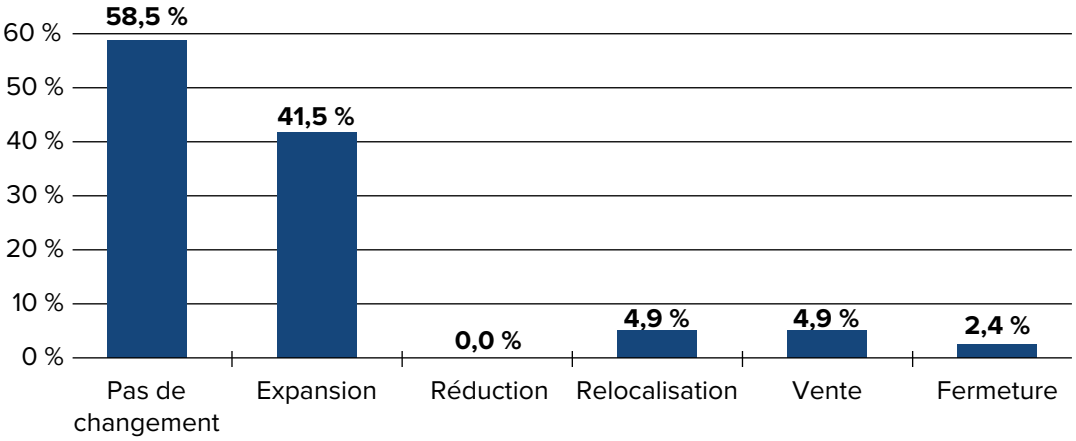
Les entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration sont les principaux répondants à ne pas être positifs quant aux perspectives de leur secteur.

Pourcentage de répondants signalant des perspectives excellentes à bonnes pour leur secteur, par secteur d'activité



Quelque 41,5 % des répondants ont déclaré que leur entreprise prévoit de se développer au cours des 18 prochains mois. Une proportion de 4,9 % a indiqué prévoir déménager, 4,9 % prévoir vendre et 2,4 % prévoir fermer.

Plans d'affaires pour les 18 prochains mois



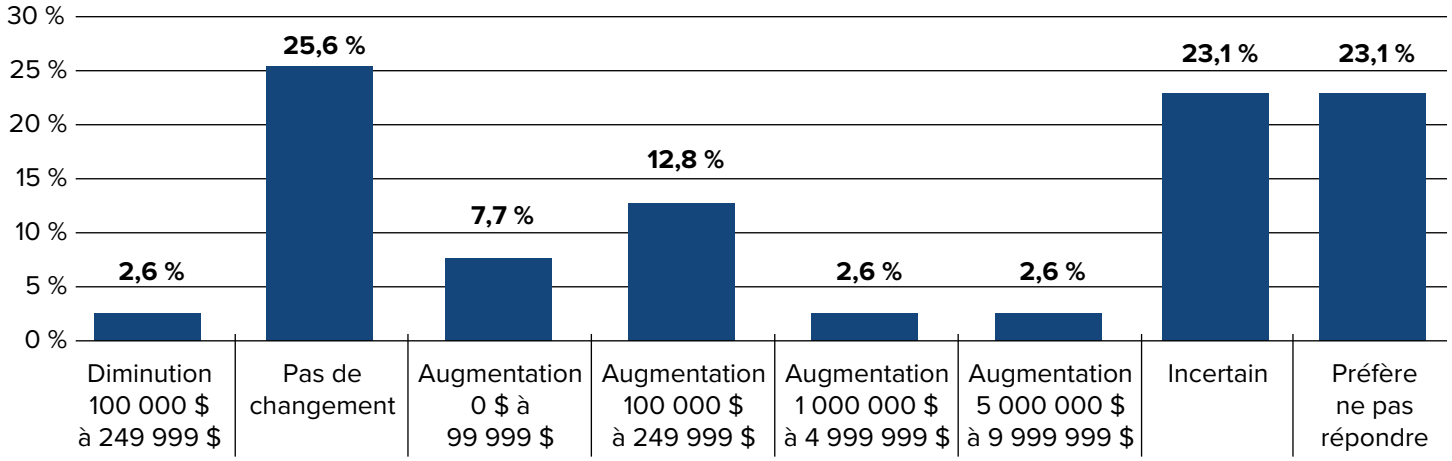
Les secteurs qui étaient les plus susceptibles de prévoir une expansion au cours des 18 prochains mois étaient les suivants :

- Services immobiliers et Services de location et de location à bail
- Commerce de gros
- Commerce de détail
- Fabrication
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse

Les autres secteurs où les entreprises prévoient prendre de l'expansion sont les suivants : Arts, spectacles et loisirs; Construction; Finances et assurances; et, Soins de santé et assistance sociale.

Environ un quart (25,6 %) des entreprises déclarent qu'elles prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires au cours de la prochaine année. La plupart d'entre elles prévoient une augmentation modérée des ventes, mais quelques-unes prévoient une augmentation de 1 à 5 M$ ou de 5 à 10 M$.

Changement prévu dans les ventes annuelles de l'année prochaine



Les entreprises qui prévoyaient une augmentation d'au moins 100 000 $ de leurs ventes au cours de l'année suivante étaient dans les secteurs suivants :

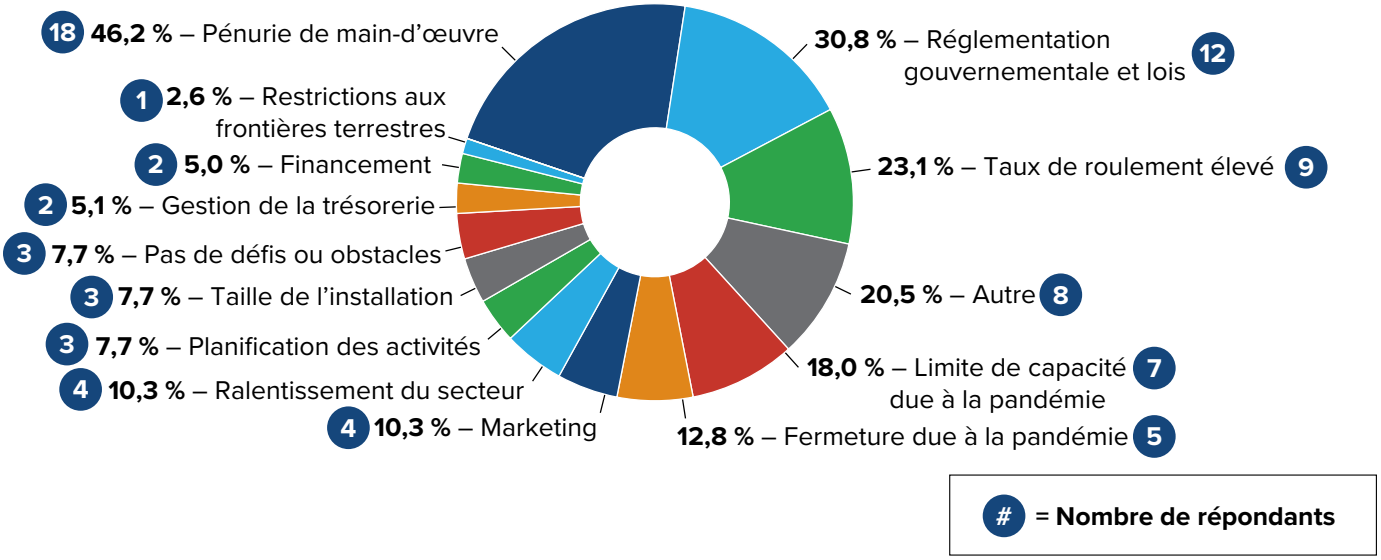
- Fabrication (2)
- Construction (2)
- Arts, spectacles et loisirs (1)
- Commerce de détail (1)
- Finance et assurances (1)

Défis actuels

Les défis ou obstacles à la croissance les plus signalés sont les pénuries de main-d'œuvre. Viennent ensuite la réglementation gouvernementale et les lois, le taux de roulement élevé, les limites de capacité et les fermetures dues à la pandémie.

Les répondants qui ont signalé des pénuries de main-d'œuvre proviennent des secteurs suivants : Soins de santé et assistance sociale, Services d'hébergement et de restauration, Services d'enseignement, Fabrication, Construction et Finance et assurances.

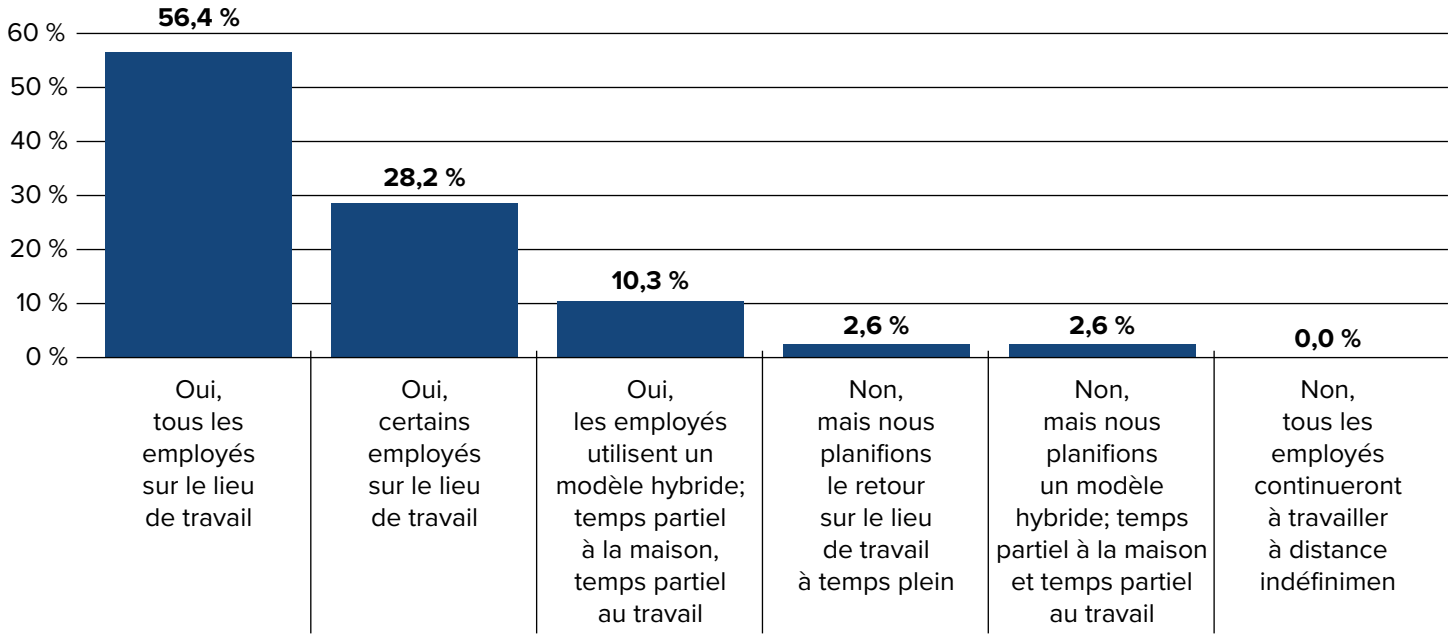
Défis ou obstacles à la croissance auxquels les organismes des répondants sont actuellement confrontés.



Réponses à la COVID-19

En juillet 2021, plus de la moitié (56,5 %) des entreprises avaient tous leurs employés sur le lieu de travail. Dans 28,2 % des cas, certains employés travaillaient sur le lieu de travail, tandis que 10,3 % utilisaient un modèle hybride, travaillant à domicile une partie du temps et sur le lieu de travail une autre partie du temps. Peu de répondants ont indiqué qu'ils ne l'avaient pas encore fait, mais qu'ils prévoyaient retourner sur le lieu de travail à temps plein ou vers un modèle hybride.

Employés travaillant sur le lieu de travail



Quelque 30,8 % des répondants ont déclaré avoir ajouté un nouveau produit ou service lié à la pandémie. En voici quelques exemples :

- Adaptation des programmes pour répondre aux besoins de la communauté – p. ex., la garde d'enfants en cas d'urgence
- Commande et livraison en ligne
- Thérapies et réunions virtuelles
- Programme de prise de contact virtuelle avec livraison à la porte
- Entrepôt de fournitures de soins de santé pour la pandémie pour les hôpitaux de la région
- Composants en plastique pour les ventilateurs
- Programmation virtuelle

Impact de la COVID-19

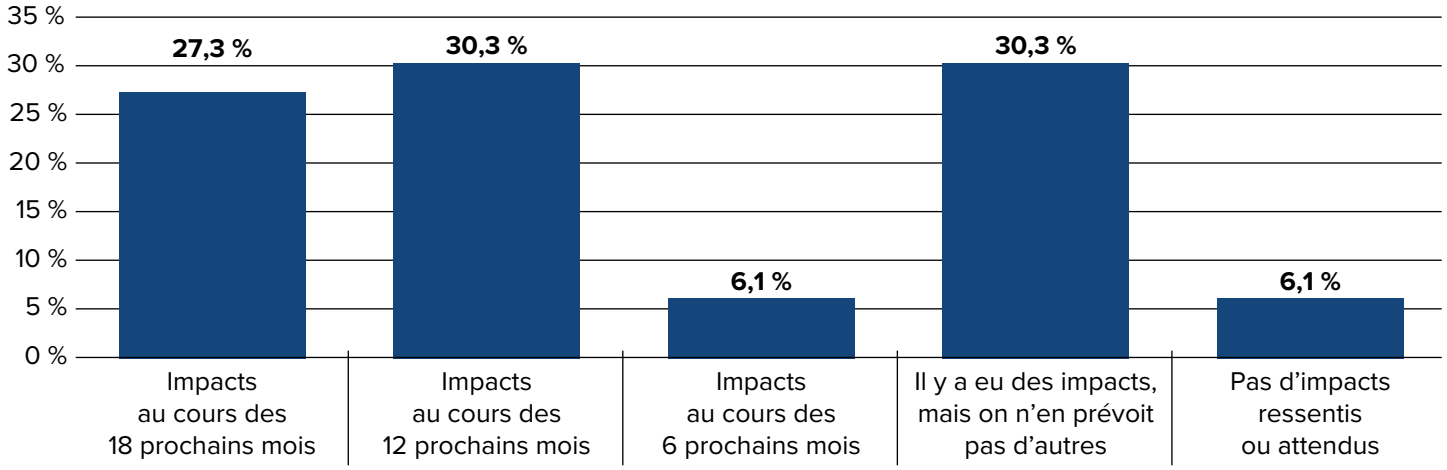
Plus d'un tiers (36,8 %) des entreprises ont déclaré avoir mis en place de nouvelles stratégies commerciales pour les prochaines années (1 à 5 ans) en raison de la pandémie. D'autres (23,7 %) ont déclaré qu'elles ne l'avaient pas encore fait, mais qu'elles travaillaient à l'élaboration de nouvelles stratégies commerciales.

Mise au point de nouvelles activités commerciales pour les prochaines années (1 à 5 ans) en raison de la COVID-19

Réponses	%	Nombre
Oui, nous avons mis en place de nouvelles stratégies commerciales.	36,8 %	14
Pas encore, nous travaillons à l'élaboration de nouvelles stratégies commerciales.	23,7 %	9
Non, nous voulons mettre en place de nouvelles stratégies commerciales, mais nous ne savons pas comment ou nous ne disposons pas des ressources nécessaires.	2,6 %	1
Non, nous ne mettrons pas en place de nouvelles stratégies commerciales.	36,8 %	14

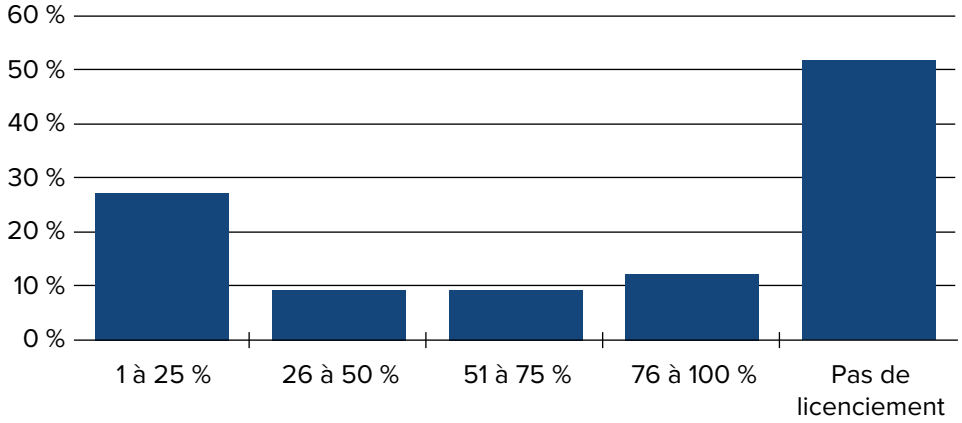
La plupart des répondants (63,7 %) s'attendent à ce que les impacts de la pandémie sur leur entreprise se poursuivent à l'avenir. Nombre d'entre eux s'attendent à ce que cela se poursuive pendant une période relativement longue; 30,3 % s'attendent à ce que cela se poursuive au cours des 12 prochains mois et 27,3 % au cours des 18 prochains mois.

Entreprises qui prévoient de ressentir l'impact de la COVID-19 sur leurs activités



Aucun répondant n'a déclaré avoir dû licencier des employés de façon permanente en raison de la pandémie. Toutefois, près de la moitié d'entre eux ont déclaré avoir dû licencier des employés de façon temporaire en raison de la pandémie. Quelque 27,3 % ont dû licencier entre 1 et 25 % de leurs employés, 9,1 % ont dû licencier entre 51 et 75 % de leurs employés et 12,1 % ont déclaré avoir dû licencier entre 76 et 100 % de leurs employés.

Pourcentage de la main-d'œuvre ayant dû être licenciée temporairement en raison de la COVID-19



Les impacts courants sur les entreprises comprennent actuellement les absences des employés parce qu'ils s'occupent des enfants, la perturbation au niveau des services, des fournitures ou des matériaux dont ils dépendent pour fonctionner, la baisse des revenus, des activités ou des clients potentiels et les absences des employés en raison de l'auto-isolement.

Impacts actuels sur les entreprises

Absences des employés parce qu'ils s'occupent des enfants	**69,7 %**
Perturbation au niveau des services, des fournitures ou des matériaux dont nous dépendons pour fonctionner	**45,5 %**
Baisse des revenus, des activités ou des clients potentiels	**39,4 %**
Absences des employés en raison de l'auto-isolement	**39,4 %**
Réduction de l'efficacité opérationnelle	**30,3 %**
Absences des employés dues au fait qu'ils sont encouragés à travailler à domicile (les employés travaillent toujours)	**21,2 %**
Absences des employés parce qu'ils s'occupent d'autres personnes malades	**21,2 %**
Augmentation de la demande pour nos produits ou services	**18,2 %**
Augmentation des revenus, des activités ou des prospects	**12,1 %**
Diminution de la demande pour nos produits ou services	**12,1 %**
Augmentation de la peur du public qui pousse les clients à éviter notre établissement, nos projets ou nos services	**12,1 %**
Licenciements d'employés en raison de l'incertitude économique ou de l'instabilité des revenus	**9,1 %**
Impossibilité de déplacer ou d'expédier nos marchandises en raison de la perturbation des chaînes d'approvisionnement	**3,0 %**

Les problèmes graves et modérés fréquemment signalés par les entreprises comprennent les difficultés à recruter les employés nécessaires à la croissance de l'entreprise, les difficultés à recruter des employés pour remplacer ceux qui sont absents ou qui ont quitté l'entreprise et les absences des travailleurs.

Problèmes pour les entreprises

Problème	Problème grave	Problème modéré	Plus ou moins un problème	Pas un problème	Ne s'applique pas
Accès à l'EPI	3,2 %	12,9 %	12,9 %	71,0 %	0,0 %
Sentiment des travailleurs de ne pas être en sécurité	3,2 %	6,5 %	45,2 %	45,2 %	0,0 %
Refus de travailler	9,7 %	0,0 %	19,4 %	67,7 %	3,2 %
Absences des travailleurs	18,2 %	21,2 %	24,2 %	36,4 %	0,0 %
Difficultés à recruter les employés nécessaires pour remplacer ceux qui sont absents ou qui ont quitté l'entreprise	48,4 %	16,1 %	12,9 %	16,1 %	6,5 %
Difficultés à recruter les employés nécessaires à la croissance de l'entreprise	53,1 %	13 %	12,5 %	12,5 %	9,4 %

Importance des programmes gouvernementaux

Les entreprises ont été interrogées sur l'importance de divers programmes de soutien gouvernementaux pour leurs affaires.

Environ deux tiers des entreprises interrogées ont déclaré que les programmes suivants ont été soit extrêmement importants, soit très importants pour leurs affaires :

- Ressources pour les employés qui doivent s'auto-isoler
- Crédits et réductions d'impôts
- Plan de relance économique plus important
- Réduction des taux d'intérêt

Plus de la moitié ont déclaré que les programmes suivants ont été soit extrêmement importants, soit très importants pour leurs affaires :

- Fonds et mesures incitatives pour la technologie afin de soutenir le personnel travaillant à distance
- Ressources pour les employés qui seront mis à pied
- Amélioration de l'accès à l'assurance-emploi ou remplacement du salaire pour les employés
- Souplesse accrue en ce qui concerne les délais des versements d'impôt (élimination des pénalités de retard)

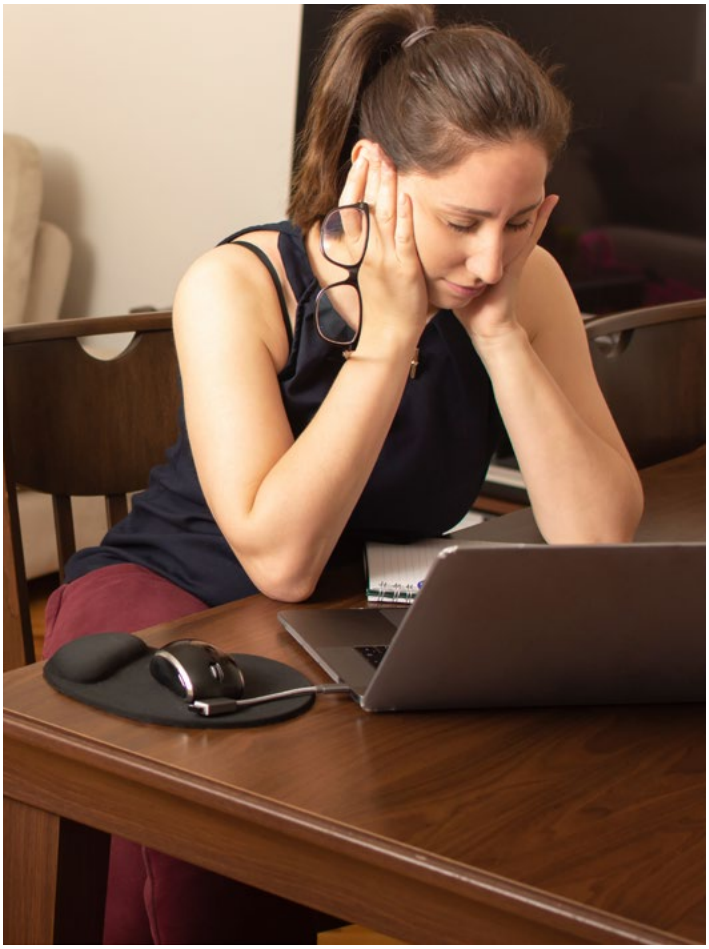
Programmes gouvernementaux de soutien	Extrêmement important	Très important	Plus ou moins important	Pas important	Pas de tout important	Total
Réduire les taux d'intérêt	13,8 %	13,8 %	37,9 %	10,3 %	24,1 %	3,2 %
Envisager un plan de relance économique plus important	13,3 %	10,0 %	43,3 %	16,7 %	16,7 %	3,1 %
Travailler avec les banques et institutions de crédit pour offrir des prêts à taux zéro, des garanties de prêts ou des marges de crédit	10,0 %	6,7 %	26,7 %	26,7 %	30,0 %	3,6 %
Faire preuve de plus de souplesse en ce qui concerne les délais des versements d'impôts (éliminer les pénalités de retard)	13,3 %	6,7 %	36,7 %	23,3 %	20,0 %	3,3 %
Fournir des fonds et des mesures incitatives pour la technologie afin de soutenir le personnel travaillant à distance	16,7 %	13,3 %	30,0 %	23,3 %	16,7 %	3,1 %
Permettre le report du paiement des impôts fonciers municipaux sans pénalité	6,7 %	3,3 %	23,3 %	36,7 %	30,0 %	3,8 %
Fournir des services de conseil aux entreprises et des conseils techniques	3,3 %	10,0 %	26,7 %	33,3 %	26,7 %	3,7 %
Fournir des mesures incitatives pour l'import-export de fournitures essentielles	6,7 %	0,0 %	20,0 %	26,7 %	46,7 %	4,1 %
Accélérer les paiements gouvernementaux (aux vendeurs, aux entrepreneurs, etc.)	0,0 %	13,3 %	30,0 %	20,0 %	36,7 %	3,8 %
Suspendre les paiements de prêts	6,7 %	0,0 %	16,7 %	26,7 %	50,0 %	4,1 %
Offrir des crédits et des réductions d'impôts	10,7 %	10,7 %	46,4 %	17,9 %	14,3 %	3,1 %

Programmes gouvernementaux de soutien	Extrêmement important	Très important	Plus ou moins important	Pas important	Pas de tout important	Total
Fournir des ressources aux employés qui seront licenciés	13,3 %	10,0 %	30,0 %	20,0 %	26,7 %	3,4 %
Améliorer l'accès à l'assurance-emploi ou le remplacement du salaire pour les employés	16,7 %	6,7 %	30,0 %	20,0 %	26,7 %	3,3 %
Créer des ressources pour les employés qui doivent s'auto-isoler	13,3 %	16,7 %	40,0 %	13,3 %	16,7 %	3,0 %
Fournir plus de clarté et de cohérence en ce qui concerne les travailleurs essentiels qui traversent la frontière	10,3 %	13,8 %	13,8 %	17,2 %	44,8 %	3,7 %

Les aides aux entreprises les plus courantes dont les répondants ont déclaré bénéficier sont le programme de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) (46,7 %), Emplois d'été Canada (24,1 %) et le Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC) (21,4 %).

Les soutiens courants que les entreprises connaissent et auxquels elles s'intéressent, mais dont elles n'ont pas encore bénéficié, sont le Programme de stages pratiques pour étudiants et le Répertoire des fournisseurs d'EPI pour les lieux de travail du gouvernement de l'Ontario.

La plupart des répondants ne connaissaient pas le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) (71,4 %) ou le programme Digital Main Street. Environ la moitié des répondants ne connaissaient pas la ressource Rapid Response Platform (répertoire des fournisseurs d'EPI), le Répertoire des fournisseurs d'EPI en milieu de travail du gouvernement de l'Ontario et le Fonds d'aide et de relance régionale (FARR) offert par FedDev Ontario.



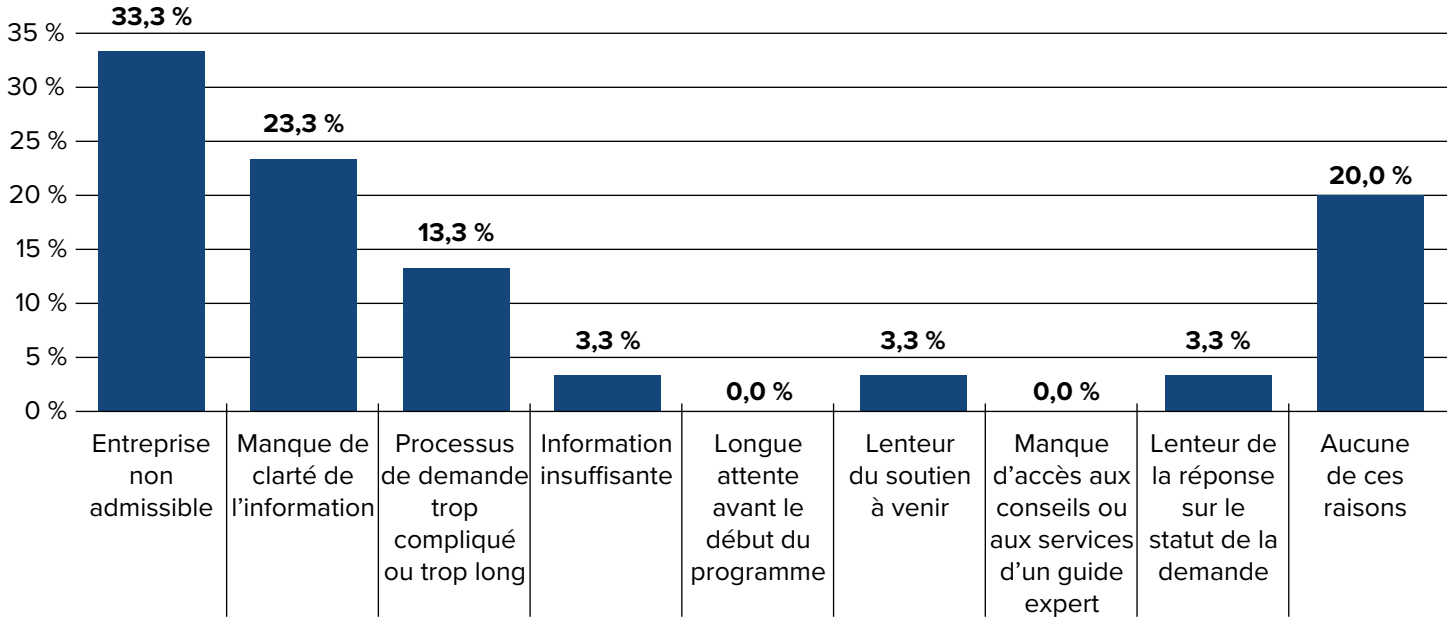
Utilisation des soutiens aux entreprises (COVID et autres soutiens aux entreprises)

	Demande faite, en attente de confirmation	Connaissance de ce soutien et intérêt	Connaissance de ce soutien, pas intérêt	Entreprise non admissible	Soutien actuellement reçu ou antérieurement reçu	Ne connaît pas ce programme
Canada Emergency Wage Subsidy (CEWS) Program	0,0 %	3,3 %	10,0 %	26,7 %	46,7 %	13,3 %
Canadian Emergency Commercial Rental Assistance (CECRA)	0,0 %	0,0 %	29,6 %	33,3 %	7,4 %	29,6 %
Canadian Emergency Business Account (CEBA)	0,0 %	0,0 %	25,0 %	28,6 %	21,4 %	25,0 %
Regional Relief and Recovery Fund (RRRF) offered by FEDDEV Ontario	0,0 %	3,7 %	14,8 %	33,3 %	0,0 %	48,2 %
Student work placement program	0,0 %	17,9 %	28,6 %	10,7 %	14,3 %	28,6 %
Canada Summer Jobs	3,5 %	6,9 %	34,5 %	10,3 %	24,1 %	20,7 %
Rapid Response Platform (PPE Supply Directory)	0,0 %	7,1 %	25,0 %	14,3 %	3,6 %	50,0 %
Government of Ontario's Workplace PPE Supplier Directory	0,0 %	10,7 %	25,0 %	7,1 %	7,1 %	50,0 %

	Demande faite, en attente de confirmation	Connaissance de ce soutien et intérêt	Connaissance de ce soutien, pas intérêt	Entreprise non admissible	Soutien actuellement reçu ou antérieurement reçu	Ne connaît pas ce programme
Ontario Small Business Support Grant	3,6 %	7,1 %	14,3 %	32,1 %	7,1 %	35,7 %
Digital Main Street	0,0 %	3,6 %	14,3 %	17,9 %	0,0 %	64,3 %
Ontario Immigrant Nominee Program (OINP)	3,6 %	3,6 %	14,3 %	7,1 %	0,0 %	71,4 %

Un tiers des répondants ont déclaré que l'inadmissibilité était un obstacle à l'accès de leur entreprise aux soutiens gouvernementaux. Près d'un quart (23,3 %) ont déclaré que la confusion créée par l'information constituait un obstacle.

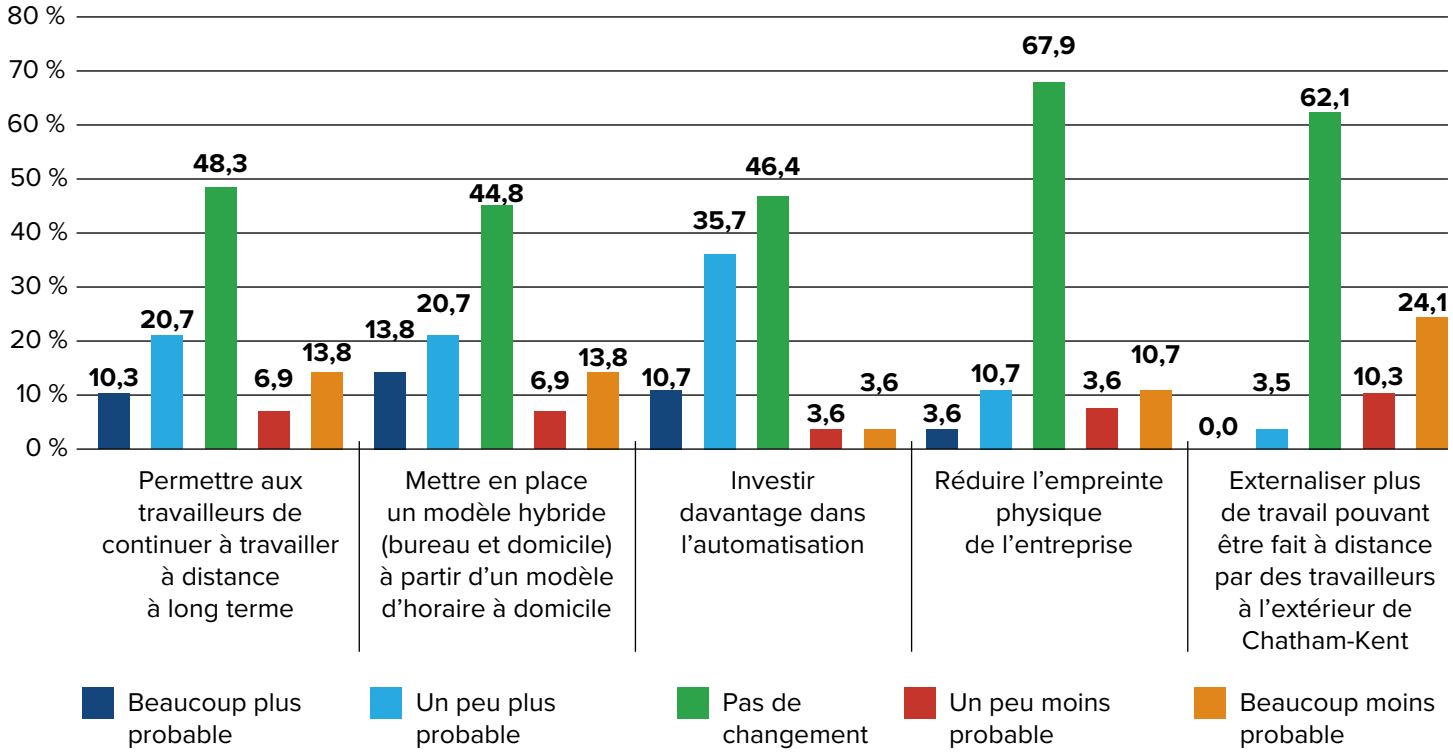
Obstacles à l'accès aux mesures de soutien aux entreprises (% des répondants ayant signalé des obstacles)



Changements dans l'entreprise

De nombreuses entreprises (46,4 %) ont indiqué qu'il était au moins un peu plus probable qu'elles envisagent d'investir davantage dans l'automatisation du travail en raison de la pandémie. Environ un tiers (34,5 %) des entreprises ont déclaré qu'il était au moins un peu plus probable qu'elles mettent en œuvre un modèle de travail hybride (au bureau et à domicile) et un tiers (31 %) ont déclaré qu'il était au moins un peu plus probable qu'elles permettent aux travailleurs de continuer à travailler à domicile à long terme.

Probabilité accrue que l'entreprise envisage divers changements



Cessations d'emploi et embauches

Les répondants au sondage ont signalé 671 cessations d'emploi en 2020. Les cessations d'emploi signalées comprennent celles liées à la pandémie, mais ne sont pas exclusivement liées à la pandémie. L'entreprise moyenne a signalé 24 cessations d'emploi.

Cessations d'emploi en 2020

Type de cessation d'emploi	Nombre de répondants ayant déclaré ce type de cessation d'emploi	Nombre de cessations d'emploi
Démissions	19	151
Retraites	8	19
Mises à pied temporaires (en raison d'un manque de travail ou d'une dégradation de la situation)	14	351
Licenciements (en raison d'un manque de travail ou d'une dégradation de la situation)	2	4
Renvois	10	64
Autres (y compris les congés de maladie, les congés pour raisons familiales et les congés parentaux)	14	82

Les répondants au sondage ont déclaré 384 embauches en 2020, dont 28 % à temps plein.

Embauches en 2020

Type d'embauche	Nombre de répondants ayant déclaré ce type d'embauche	Nombre d'embauches
Temps plein	18	109
Temps partiel	12	108
Emploi saisonnier	8	77
Emploi contractuel	8	90

Les postes pour lesquels les répondants ont le plus souvent embauché entre janvier 2020 et le 31 mai 2021 sont le personnel occasionnel pour pallier les congés de maladie et les vacances du personnel, les cuisiniers/cuisinières, les éducateurs/éducatrices, les travailleurs/travailleuses de la construction, le personnel de soutien et le personnel administratif, les emplois d'été et les soudeurs/soudeuses.

La majorité des répondants au sondage, soit 62,1 %, ont indiqué que leur entreprise a connu des problèmes de maintien en poste du personnel.

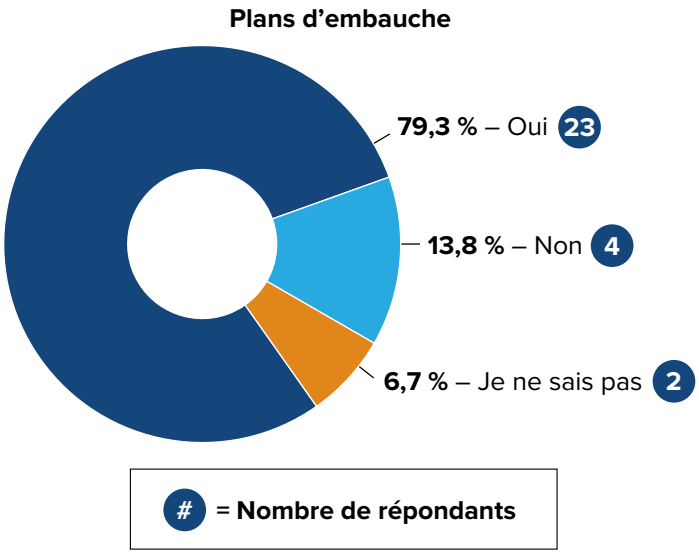
Environ deux tiers (67,9 %) des répondants ont déclaré avoir eu des difficultés à pourvoir au moins certains postes. Les postes les plus fréquemment signalés comme étant difficiles à pourvoir sont les travailleurs/travailleuses en santé mentale, les manœuvres, les cuisiniers/cuisinières et les éducateurs/éducatrices.

Les principales raisons invoquées pour expliquer la difficulté à pourvoir ces postes sont les suivantes : manque de candidats qualifiés, transport, garde des enfants et salaires, personne de disponible et aucune motivation à retourner au travail en raison des mesures gouvernementales incitant à rester à la maison.

Embauches prévues

En juillet 2021, 79,3 % ont déclaré avoir l'intention d'embaucher entre juillet et décembre 2021.

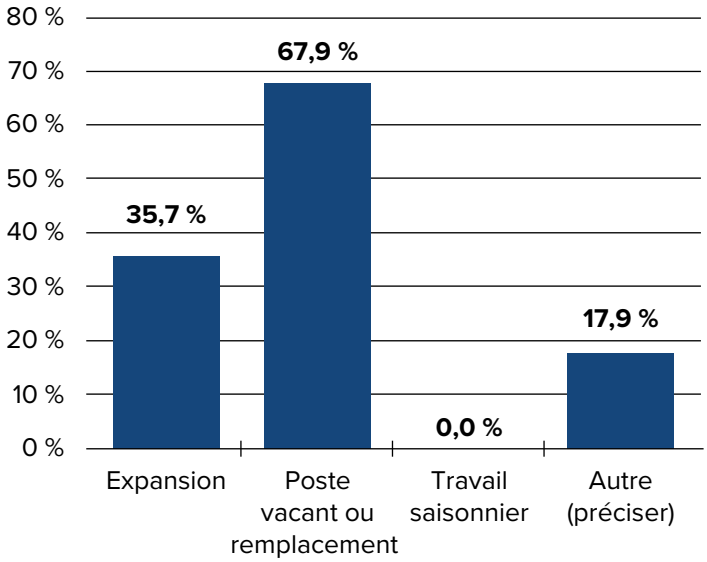
Plans d'embauche entre juillet et décembre 2021



Les principaux postes pour lesquels les répondants prévoyaient l'embauche étaient les suivants : soudeurs/soudeuses, peintres industriels/industrielles, programmeurs/programmeuses, opérateurs/opératrices, manœuvres en construction, cuisiniers/cuisinières, éducateurs/éducatrices de la petite enfance et assistants/assistantes à l'enseignement.

La majorité (67,9 %) des augmentations prévues visaient à pourvoir un poste vacant ou à remplacer un autre employé, tandis que 35,7 % étaient liées à une expansion.

Raisons des embauches planifiées



Facteurs commerciaux

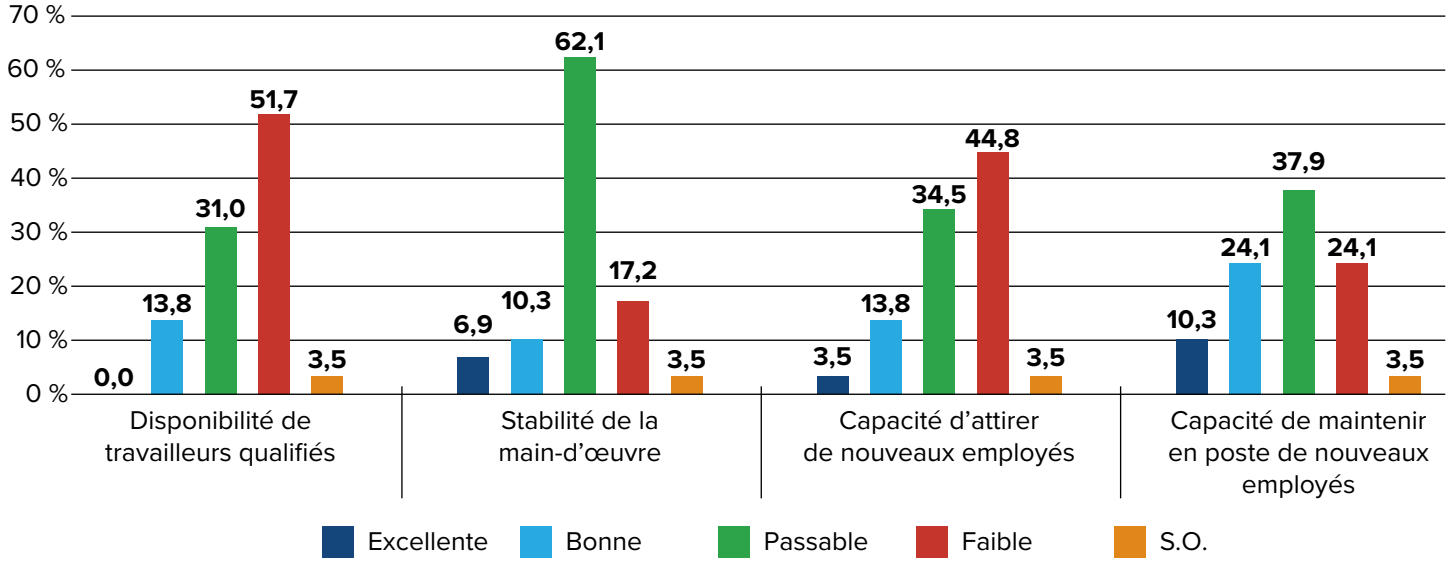
Aucun répondant n'a estimé que la disponibilité des travailleurs qualifiés était excellente. Parmi les répondants, 13,8 % ont estimé que la disponibilité était bonne et 31 % qu'elle était moyenne. Plus de la moitié ont estimé que la disponibilité des travailleurs qualifiés était faible.

La plupart (79,3 %) ont déclaré que la stabilité de la main-d'œuvre était au moins passable, dont 10,3 % qui l'ont qualifiée de bonne et 6,9 % qui l'ont qualifiée d'excellente.

La plupart des répondants ont estimé que la capacité à attirer de nouveaux employés était moyenne (34,5 %) ou mauvaise (44,8 %).

La perception de la capacité à retenir les nouveaux employés était mitigée. Un peu plus de 10 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elle était excellente, 24,1 % qu'elle était bonne, 37,9 % qu'elle était moyenne et 24,1 % qu'elle était faible.

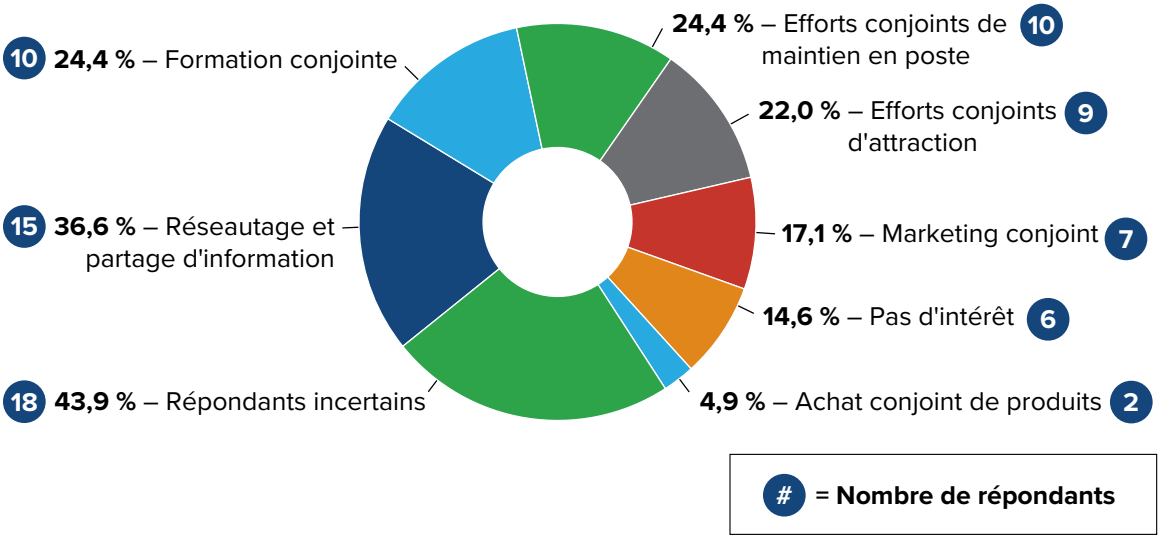
Évaluation des facteurs à Chatham-Kent pour leurs besoins commerciaux



Intérêt à travailler en collaboration sur les solutions en matière de main-d'œuvre

Les répondants souhaitaient surtout travailler en collaboration avec d'autres entreprises de la communauté pour poursuivre le réseautage et le partage d'information, la formation conjointe, les efforts conjoints de maintien en poste et les efforts conjoints d'attraction.

Répondants intéressés à travailler en collaboration avec d'autres entreprises de la communauté pour trouver diverses solutions en matière de main-d'œuvre



Sondage auprès des personnes à la recherche d'un emploi

Un sondage a été mené auprès des personnes à la recherche d'un emploi de Chatham-Kent au cours de l'été 2021 au sujet de leurs recherches d'emploi. Le sondage a été distribué au moyen d'un lien sur le site Web du Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent, d'un courriel direct aux organismes d'Emploi Ontario, ainsi qu'aux partenaires en éducation et en formation et via les canaux des médias sociaux. Le sondage a reçu 10 réponses.

- Trente pour cent (30 %) des répondants ont indiqué qu'ils étaient actuellement à la recherche d'un emploi et 10 % ont déclaré qu'ils prévoyaient le faire bientôt. La principale raison de leur recherche d'emploi était une augmentation du revenu. Parmi les autres raisons, citons la recherche d'un autre type de travail, l'insatisfaction professionnelle, le changement de domaine et le fait d'être trop qualifié pour occuper le poste actuel.
- L'aspect le plus courant que les chercheurs d'emploi recherchent dans un emploi est un horaire de travail flexible. Viennent ensuite l'augmentation de salaire, une culture d'entreprise saine, des occasions de perfectionnement et la possibilité d'assumer des niveaux de responsabilité plus élevés.
- Les plus grandes frustrations des personnes à la recherche d'un emploi étaient de ne pas pouvoir trouver de possibilités d'emploi et de ne pas pouvoir obtenir une entrevue. Parmi les autres frustrations, citons le fait que leurs compétences ne correspondent pas aux exigences de l'emploi et qu'ils peuvent obtenir une entrevue, mais pas l'emploi.
- Les formes d'assistance les plus courantes qui, selon les chercheurs d'emploi, les aideraient dans leur recherche d'emploi sont les techniques d'entrevue et le perfectionnement des compétences. Certains ont également déclaré qu'ils pourraient bénéficier d'une aide pour la rédaction d'un CV et l'exploration de carrière.

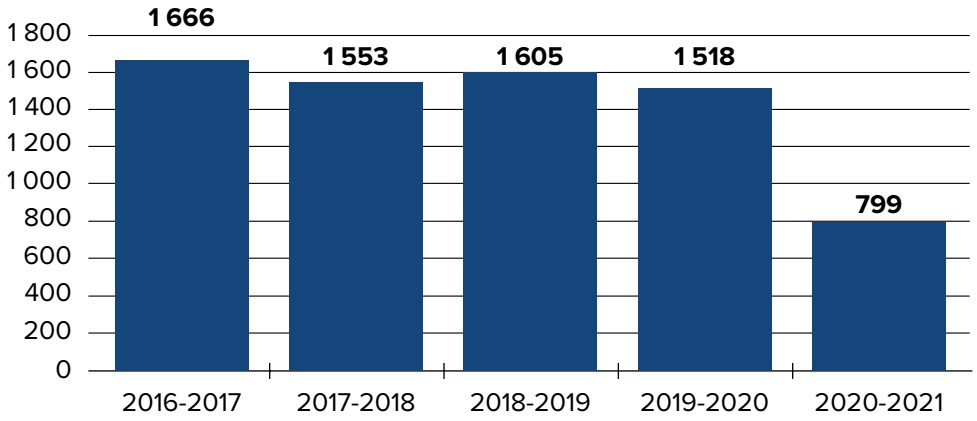
Services d'Emploi Ontario

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent a reçu des données sur les clients qui ont eu accès aux services d'Emploi Ontario au cours de la période de référence 2020 2021. La gamme des services d'Emploi Ontario comprend les Services d'emploi (SE), Seconde carrière, le Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) et la formation en apprentissage. Les programmes ont été élaborés pour établir des liens entre les clients et les occasions de participer à la main-d'œuvre locale. L'analyse de ces données donne un aperçu des tendances d'une année sur l'autre et des résultats obtenus par les personnes ayant recours aux services d'Emploi Ontario. Les données déclarées et présentées reflètent les cas fermés pour l'exercice financier donné, qui va du 1er avril au 31 mars. Un cas fermé fait référence à la fermeture du plan de service d'un client.

Services d'emploi (SE)

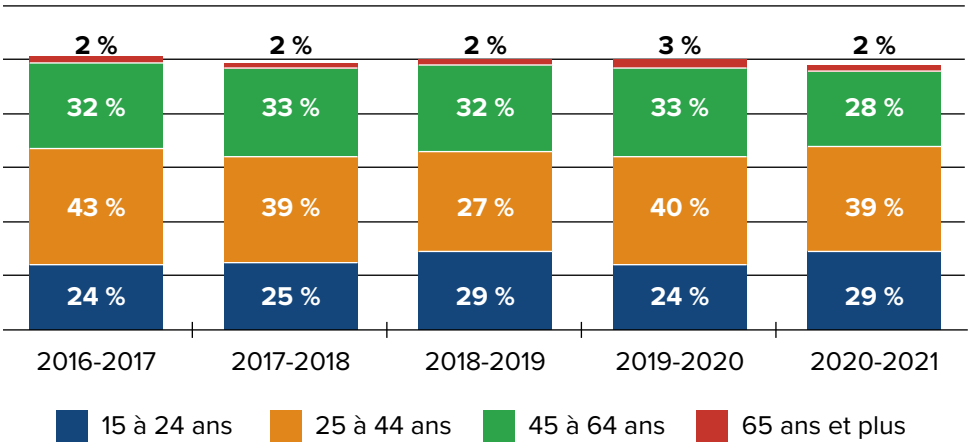
Les Services d'emploi (SE) comprennent une gamme de ressources, du soutien et des services pour répondre aux besoins en matière de carrière et d'emploi des gens et des employeurs dans le but d'aider les Ontariens à trouver un emploi viable. En 2020-2021, les organismes d'Emploi Ontario ont fourni des services d'emploi à 799 clients de Chatham-Kent. Le nombre de clients servis a diminué de plus de la moitié (52,6 %) par rapport à l'année précédente (2019 2020) (données du Conseil local 2020-2021).

Clients des Services d'emploi de 2017-2018 à 2020-2021



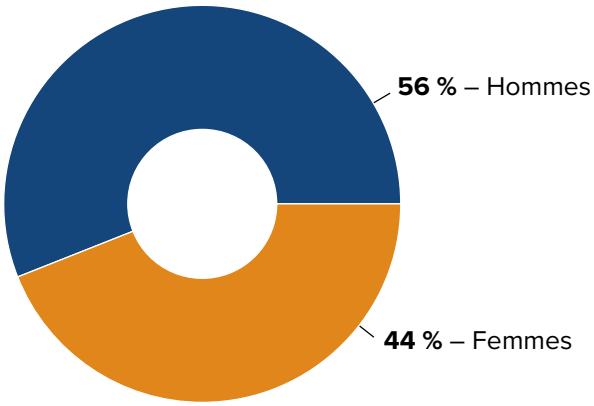
En 2020-2021, les personnes âgées (65 ans et plus) représentaient 2 % ou moins du total des clients servis (données du Conseil local 2020-2021). Les jeunes de 15 à 24 ans représentaient 29 %. Le groupe le plus important était celui des 25 à 44 ans, représentant 39 % de tous les clients. Un autre 28 % des clients étaient âgés de 45 à 64 ans. Il s'agit d'une baisse de 5 % par rapport à l'année précédente.

Âge des clients des Services d'emploi – 2017-2018 à 2020-2021



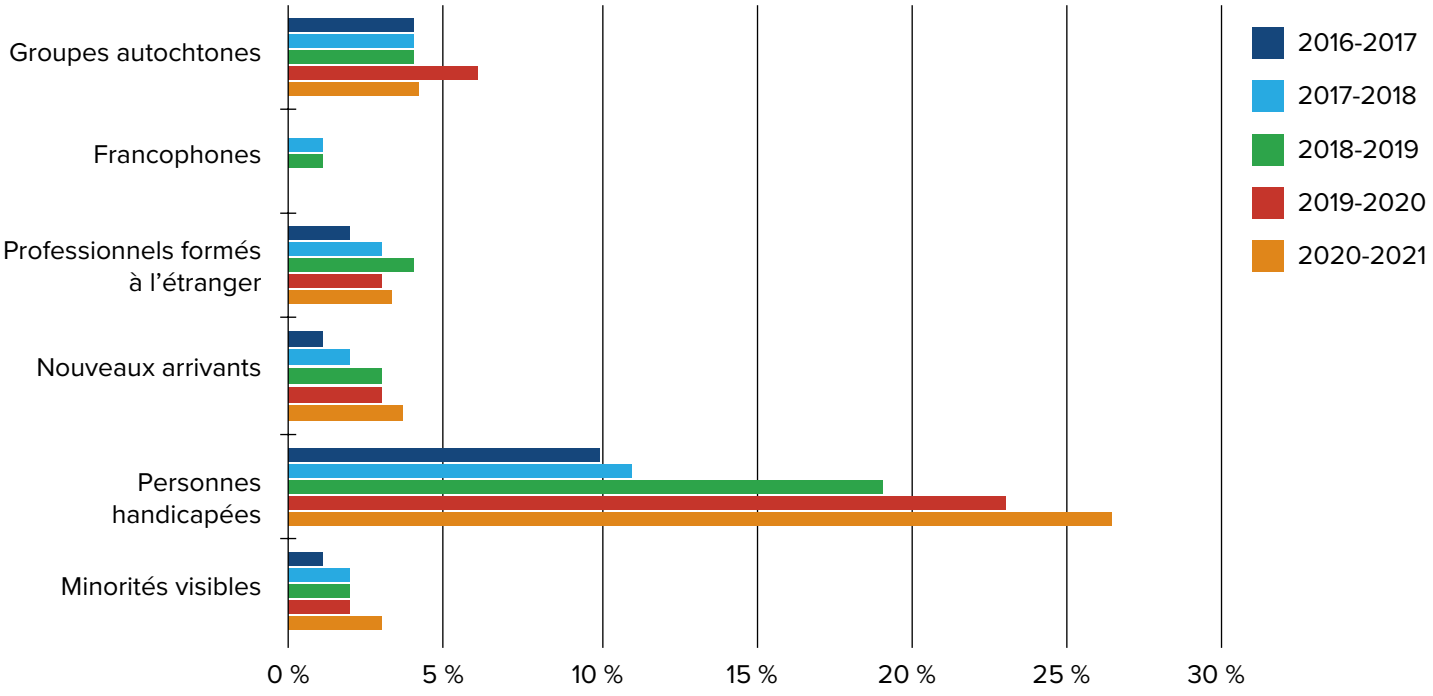
Plus de la moitié (56 %) des clients servis se sont identifiés comme des hommes, tandis que 44 % se sont identifiés comme des femmes (données 2020-2021 du Conseil local supprimées).

Genre des clients des Services d'emploi



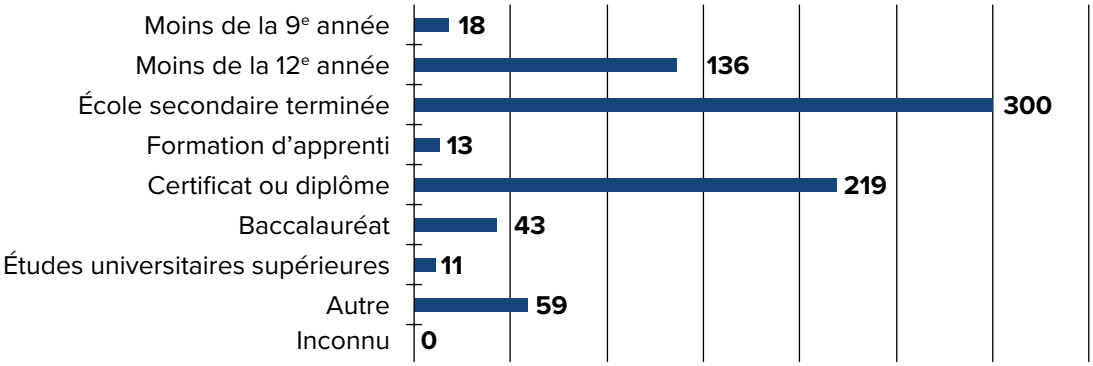
Un peu plus d'un quart (26 %) des clients des Services d'emploi étaient des personnes handicapées (données 2020-2021 du Conseil local supprimées). Un autre 4 % avait une identité autochtone, 4 % étaient des nouveaux arrivants, 3 % étaient des professionnels formés à l'étranger et 3 % étaient des minorités visibles. Tous ces groupes désignés représentaient des pourcentages légèrement plus élevés du total des clients que les années précédentes, à l'exception de ceux qui font partie des « groupes autochtones ».

Clients des Services d'emploi par groupe désigné

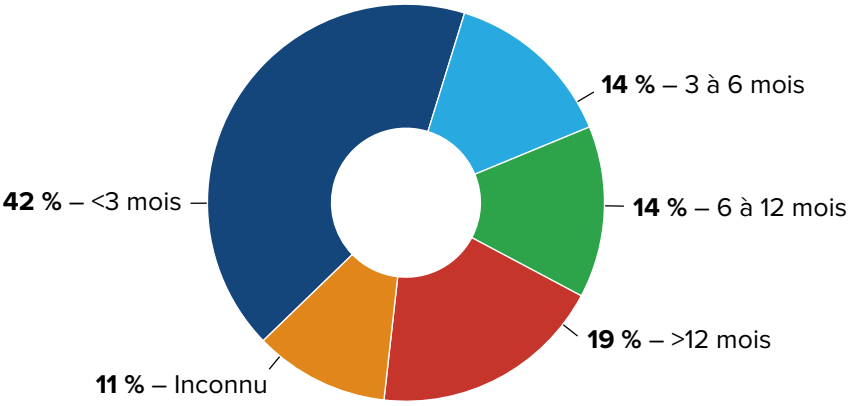


Près de la moitié des clients des Services d'emploi avaient une formation postsecondaire. En 2020-2021, 43,2 % des clients avaient au moins un certificat, un diplôme ou un grade postsecondaire (données du Conseil local 2020-2021) (données du Conseil local 2020-2021 supprimées). Parmi les clients, 37,5 % avaient un diplôme d'études secondaires, mais aucune formation postsecondaire, tandis que 19,2 % des clients n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

Plus haut niveau de scolarité à l'admission des clients des Services d'emploi

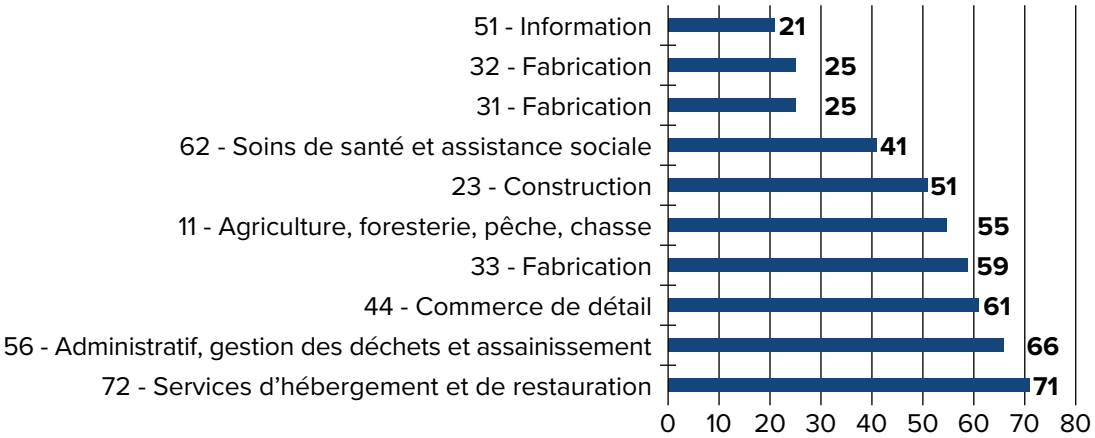


Presque tous les clients ont connu une période d'arrêt d'emploi ou de formation. En 2020-2021, près de la moitié (42 %) des clients ont connu une interruption d'emploi ou de formation de moins de trois mois et 19 % ont connu une interruption de plus d'un an (données du Conseil local 2020-2021).



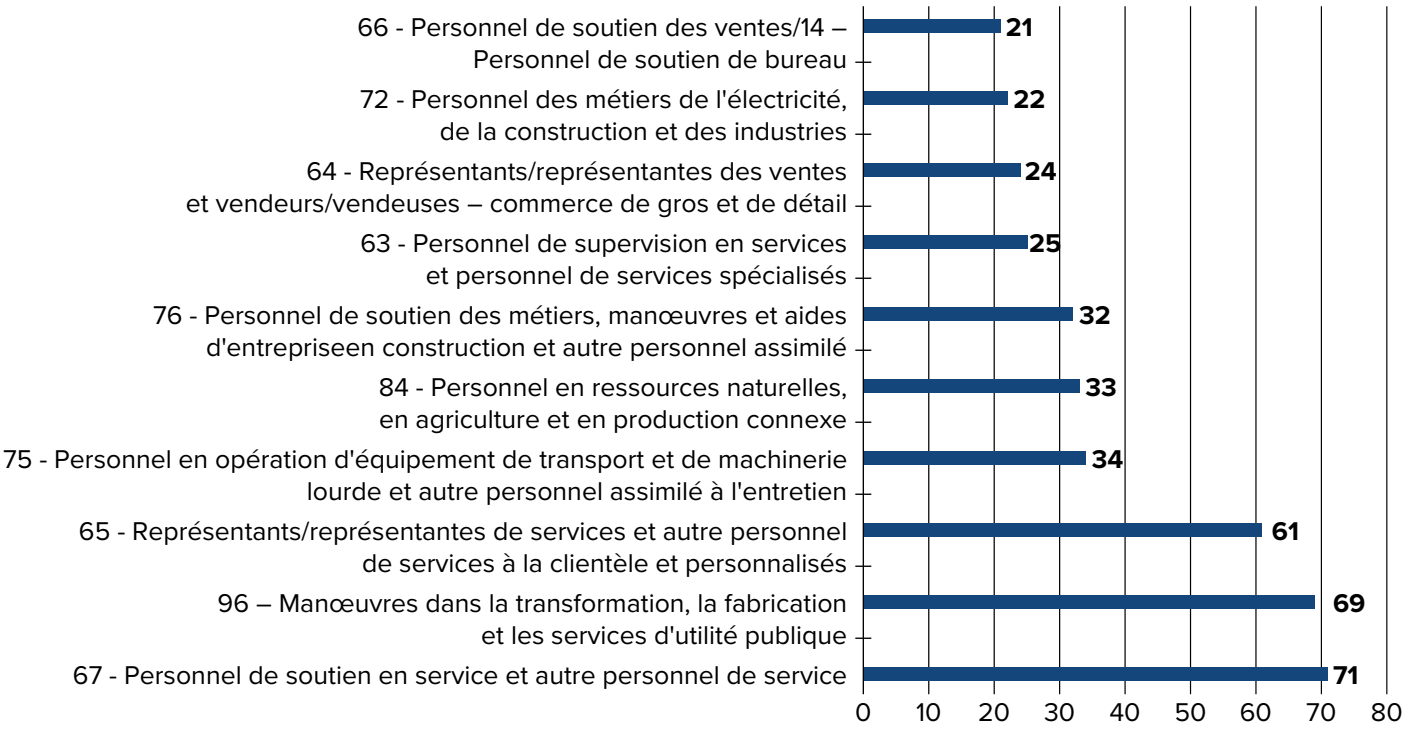
Le principal secteur dans lequel les clients des Services d'emploi ont subi des mises en disponibilité en 2020-2021 est celui des Services d'hébergement et de restauration (72), avec 71 clients ayant subi une mise en disponibilité (données du Conseil local 2020-2021). Le deuxième secteur est celui des Services administratifs et services de soutien, services de gestion des déchets et d'assainissement (56), avec 66 clients ayant subi une mise en disponibilité, suivi du secteur du Commerce de détail (44), avec 61 mises en disponibilité, et de celui de la Fabrication (33), avec 59 mises en disponibilité.

Dix principaux secteurs d'activité au moment de la mise en disponibilité



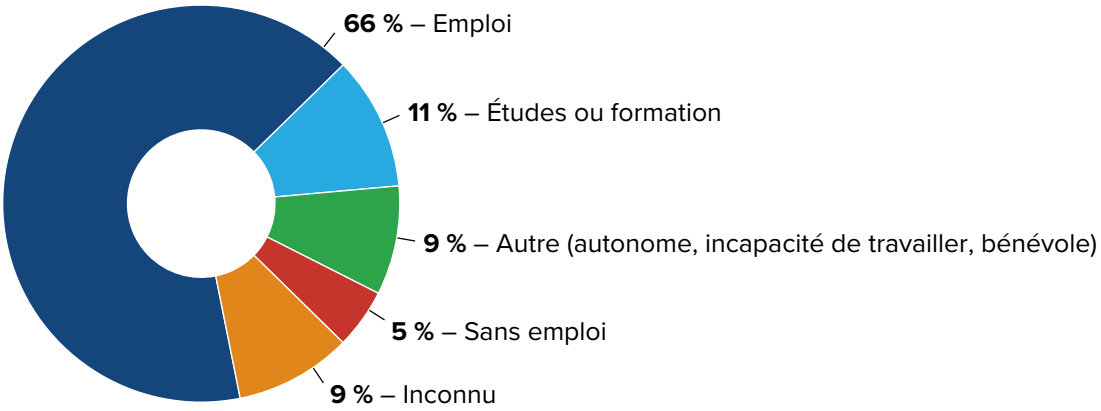
En 2020-2021, la principale profession des mises à pied des clients des Services d'emploi était celle du Personnel de soutien en service et autre personnel de service (67), avec 71 clients ayant subi une mise en disponibilité (données du Conseil local 2020-2021). Elle était suivie de près par celle des Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (96), avec 69 clients ayant subi une mise en disponibilité, et celle des Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés (65).

Dix principales professions au moment de la mise en disponibilité



La majorité des clients des Services d'emploi ont trouvé un emploi à la fin des services. Les résultats des clients indiquent que 59 % d'entre eux ont trouvé un emploi, tandis que 12 % sont aux études ou suivent une formation (données du Conseil local 2020-2021). Seuls 8 % étaient sans emploi à la fin des services.

Résultats à la fin des services



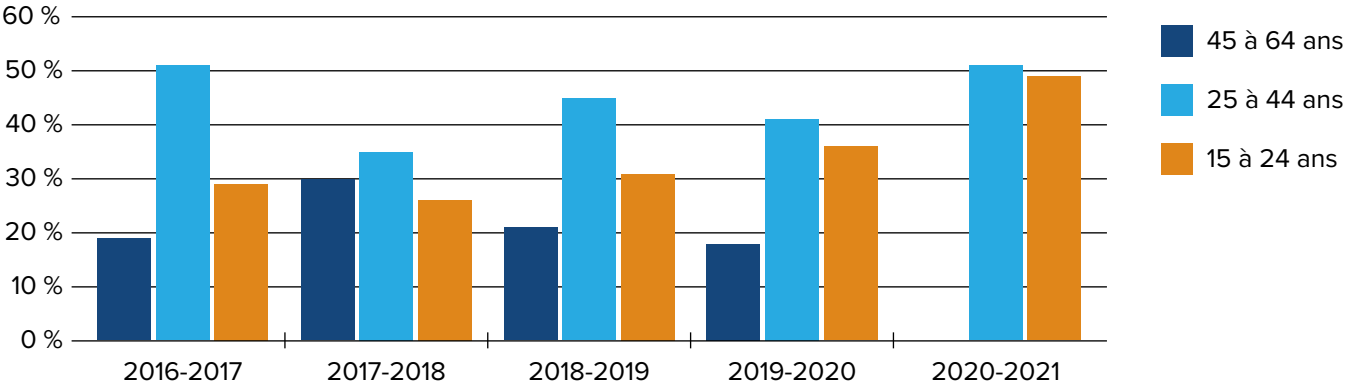
Alphabétisation et formation de base

Le Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB) aide les adultes à acquérir et à mettre en application des compétences en communication et en calcul, des habiletés interpersonnelles et des compétences numériques en vue de l'atteinte de leur but, dont l'emploi, les études postsecondaires, les programmes d'apprentissage, l'école secondaire et l'autonomie.

Le nombre de clients du Programme AFB a été de 109 en 2020-2021, soit une baisse par rapport 162 clients de 2019-2020.

En 2020-2021, les 15 à 24 ans et les 25 à 44 ans représentaient une part plus importante des clients en alphabétisation et en compétences de base qu'au cours des dernières années (données du Conseil local pour 2020-2021). Les données sur les clients âgés de 45 à 64 ans ont été supprimées en raison de leur faible nombre.

Clients du Programme AFB selon le groupe d'âges

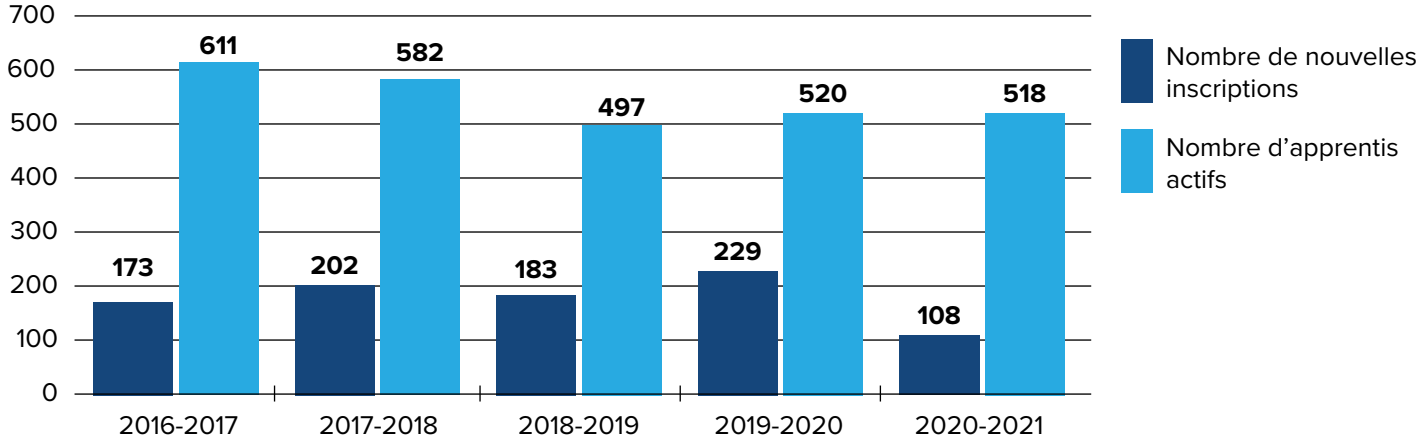


Formation d'apprenti

La formation d'apprenti est une combinaison de formation sur le lieu de travail et d'apprentissage en classe menant à un titre de compétences. Les apprentis suivent des cours et font une formation payée auprès d'un employeur pour apprendre leur métier en travaillant sous la direction d'un travailleur expérimenté.

Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis était inférieur (108) en 2020-2021 par rapport à chacune des quatre années précédentes (données du Conseil local 2020-2021).

Nouvelles inscriptions et apprentis actifs



Principales constatations

- La population de Chatham-Kent est restée relativement constante au cours des dix dernières années, avec une certaine croissance récente, et elle continuera de connaître un vieillissement de la population (environ 30 % de la population actuelle est âgée de plus de 60 ans). Cette population vieillissante continuera probablement à entraîner des réductions sur le marché du travail.
- En 2019, 44,8 % des hommes de 65 ans et plus étaient encore actifs sur le marché du travail à Chatham-Kent, comparativement à 38,1 % en Ontario.
- Comme dans toutes les collectivités de l'Ontario, la pandémie a eu de graves répercussions sur les entreprises de Chatham-Kent. Le nombre d'entreprises a diminué au cours de la dernière année. Les secteurs du commerce de détail et de la restauration ont été particulièrement touchés.
- La plupart des entreprises ayant répondu au sondage sur les répercussions de la pandémie s'attendaient à ce que les impacts sur leurs activités se poursuivent à l'avenir. Néanmoins, la grande majorité d'entre elles avaient des perspectives positives pour leur secteur.
- L'emploi a retrouvé son niveau d'avant la pandémie. Cela inclut les secteurs du commerce de détail, des arts, spectacles et loisirs et des services d'hébergement et de restauration, qui ont été durement touchés.
- Un plus grand nombre de personnes de tous âges et de tous genres ont réintégré la population active.
- Les organismes œuvrant dans le domaine de l'emploi signalent un intérêt accru des employeurs pour l'embauche de personnes handicapées et de nouveaux arrivants.
- Les employeurs continuent d'éprouver des difficultés à recruter et à retenir les travailleurs et signalent que les pénuries de compétences de la main-d'œuvre constituent un défi majeur. Certains d'entre eux déclarent même ne pas être en mesure de faire progresser leur entreprise en raison d'un manque d'employés. Bien qu'il y ait une demande dans tous les secteurs, les parties concernées soulignent que la demande est plus élevée dans les secteurs des soins de santé, de la fabrication, des métiers spécialisés, de la sécurité et du maintien de l'ordre, et de la construction.

- Les obstacles à l'entrée ou au retour sur le marché du travail, décrits par les parties concernées et les personnes à la recherche d'un emploi, comprennent l'accès aux garderies, les exigences en matière de vaccins, l'absence de plan de carrière, l'incertitude persistante entourant la pandémie, l'absence d'horaire de travail flexible et les soutiens au revenu actuels. L'instabilité de certains secteurs (tourisme, services alimentaires) crée également des difficultés, car les travailleurs de ces secteurs recherchent des secteurs plus stables ou des occasions de se perfectionner ou d'acquérir de nouvelles compétences.
- Les employeurs ont indiqué plusieurs postes en demande, notamment les soudeurs/soudeuses, les peintres industriels/industrielles, les programmeurs/programmeuses et opérateurs/opératrices, les manœuvres en construction, les cuisiniers/ cuisinières, les éducateurs/éducatrices de la petite enfance et les assistants/assistantes à l'enseignement.
- Les entreprises continuent à se transformer en raison de la COVID-19, notamment en fournissant des services en ligne lorsque cela est possible, en utilisant une approche hybride du lieu de travail et en continuant à accéder aux programmes de soutien gouvernementaux.
- Le nombre de clients des Services d'emploi à Chatham-Kent a chuté de plus de la moitié (52,6 %) par rapport à l'année précédente (2019-2020).

Recommandations

Les différents secteurs d'activité de Chatham-Kent, comme ceux des collectivités du monde entier, ont subi de graves répercussions de la pandémie de COVID-19. Bien que les niveaux d'emploi se soient améliorés et qu'ils aient atteint les niveaux d'avant la pandémie, les entreprises de tous les secteurs sont confrontées à des difficultés pour recruter des employés. Certaines ont dû fermer leurs portes de façon permanente, d'autres ont dû réduire leurs services ou leurs heures d'ouverture et d'autres encore n'ont pas pu prendre de l'expansion en raison d'un manque de ressources humaines. Le départ à la retraite de la génération du baby-boom, l'absence de croissance démographique, l'hésitation des travailleurs à réintégrer le marché du travail et le manque d'accès aux services de garde et de transport pour les personnes à la recherche d'un emploi sont autant de défis pour les employeurs.

Les recommandations suivantes tiennent compte des besoins actuels et à plus long terme du marché du travail tout en reconnaissant les répercussions continues de la pandémie de COVID-19.

Priorités

1. Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi
2. Favoriser les partenariats locaux entre les employeurs, les éducateurs et les services de placement.
3. Accroître la recherche sur le marché du travail local

Aller de l'avant à Chatham-Kent : mesures à prendre (2022)

Priorité 1 - Mettre au point des ressources pour soutenir les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi

Mesures à prendre

1. Élaborer une stratégie de communication pour faire connaître chathamkentjobs.com et promouvoir son utilisation. La stratégie devrait inclure la mise au point de matériel promotionnel et d'outils destinés aux employeurs, aux organismes locaux et aux personnes à la recherche d'un emploi. Des vidéos, des webinaires et des formations en direct devraient également être envisagés.
2. Dans le cadre de la mise en œuvre de chathamkentjobs.com, aider les employeurs à établir des avis de postes vacants en ligne et à créer leur empreinte numérique.
3. Organiser le salon de découverte de l'emploi de Chatham-Kent avec la participation des écoles, des entreprises et des organismes locaux. Un salon de l'emploi peut donner l'occasion aux élèves, aux étudiants et aux jeunes résidents de s'informer sur les possibilités et les parcours de carrière et de rencontrer des chefs d'entreprise locaux.
4. Créer une série d'ateliers sur la littératie numérique pour les personnes à la recherche d'un emploi et les nouveaux travailleurs pour qu'ils acquièrent des connaissances numériques et les compétences essentielles nécessaires à leur emploi. Les ateliers de formation devraient être mis au point en partenariat avec des organismes locaux de perfectionnement des compétences. Les thèmes des ateliers et des ressources pourraient inclure Microsoft Office, Photoshop et les logiciels de création vidéo, LinkedIn, la recherche d'emploi, la création d'une empreinte numérique et la prévention de la fraude en ligne. La formation pourrait être axée sur divers groupes de population tels que les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants.
5. Partager les résultats du rapport sur le marché du travail local 2021 avec les parties concernées.

ChathamKentJobs.com

La municipalité de Chatham-Kent et le Conseil de planification de la main-d'œuvre du CK ont lancé un nouvel outil consolidé d'affichage des avis de postes vacants pour aider les personnes à la recherche d'un emploi et les employeurs. Cet outil, www.ChathamKentJobs.com, est un guichet unique pour trouver des offres d'emploi et de l'information sur les carrières dans la région de Chatham-Kent. Chatham-Kent s'est joint à 23 régions de planification de la main-d'œuvre de la province qui utilisent maintenant la plateforme.

Priorité 2 - Favoriser les partenariats entre les employeurs, les éducateurs et les services de placement

Mesures à prendre

6. Accroître la participation des entreprises locales, des éducateurs et des agences de placement aux réseaux locaux existants et offrir des possibilités supplémentaires d'accès à l'information et aux discussions. Ce réseau local devrait offrir des occasions régulières (c.-à-d. mensuelles) d'établir des liens, de partager de l'information, de discuter des défis et de définir des mesures à prendre.
7. Concevoir et mettre en œuvre une série d'ateliers pour partager de l'information, des histoires et des meilleures pratiques sur les défis actuels des employeurs. Les ateliers pourraient être utilisés pour créer de courts webinaires ou de brèves vidéos qui serviraient de ressources communautaires permanentes.
8. Repérer les possibilités, en partenariat avec les entreprises, les écoles et les centres de formation, d'accroître la participation aux programmes coopératifs et de stages.

Priorité 3 – Accroître la recherche sur le marché du travail local

Mesures à prendre

9. Mener une étude primaire sur les obstacles et les défis à l'entrée et au maintien de la présence sur le marché du travail local et, grâce à cette étude et à un examen des pratiques exemplaires et prometteuses, définir les possibilités d'accroître la participation de la main-d'œuvre, y compris des jeunes travailleurs.
10. S'engager avec les nouveaux arrivants, les employeurs, le Partenariat local pour l'immigration et d'autres parties concernées désignées pour répondre aux besoins des travailleurs qui sont de nouveaux arrivants.

Que pensez-vous de notre travail?

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications du conseil de planification de la main-d'oeuvre de chatham-kent

www.ckworkforcedev.com

25 Creek Road
Chatham, ON N7M 5J3

519.436.3299

ckworkforce@chatham-kent.ca

Ce document peut être cité et reproduit librement sans l'autorisation du Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent, à condition que le contenu reste le même et que l'organisme soit reconnu comme l'auteur du document.

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent s'engage à effectuer de façon continue des recherches pour améliorer la planification du marché du travail local dans la région de Chatham-Kent.

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Chatham-Kent n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation du présent document ou aux conséquences d'une erreur ou d'une omission.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Emploi Ontario ou du gouvernement de l'Ontario.

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