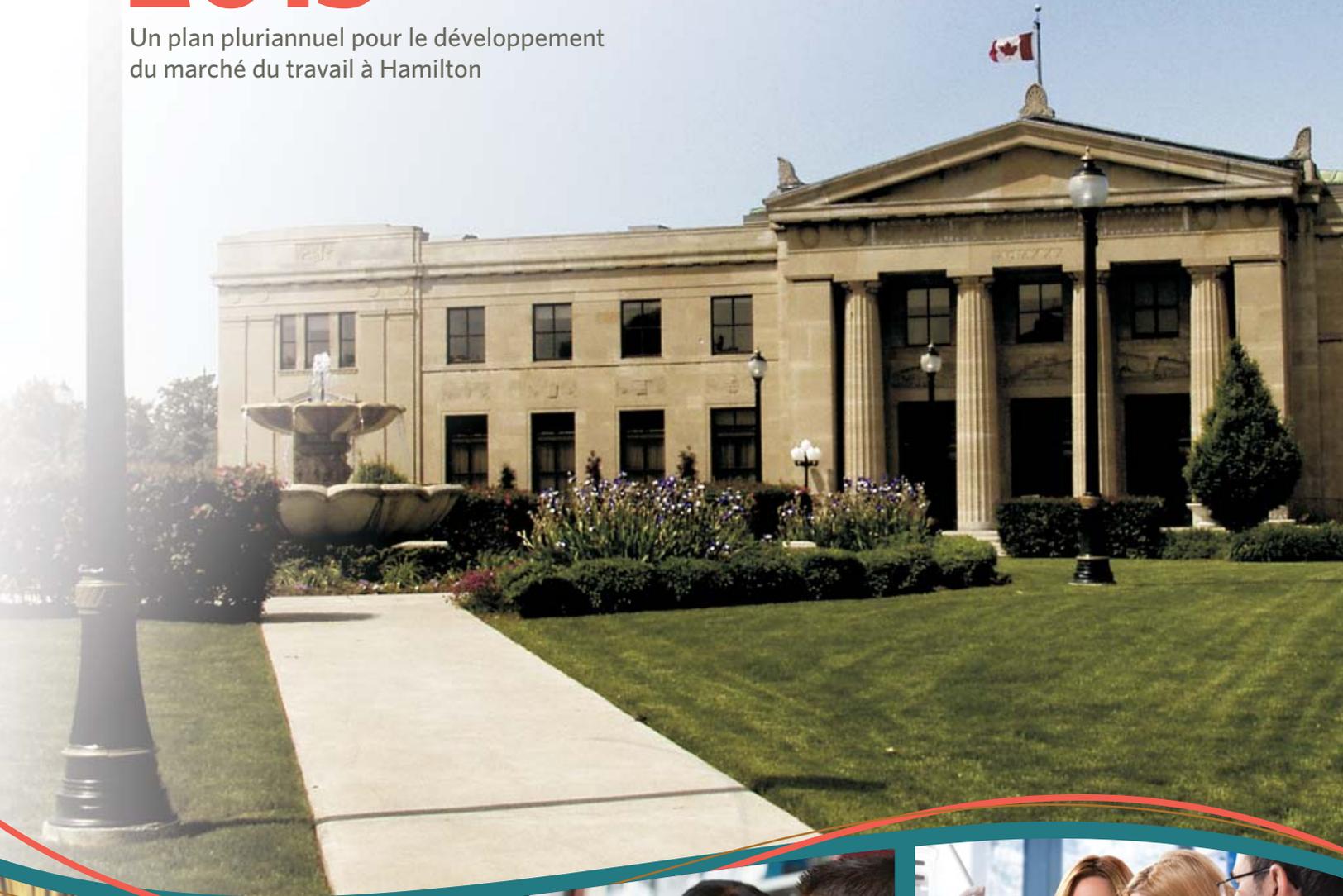




Workforce Planning Hamilton
Planification de main d'oeuvre de Hamilton

Plan du marché du travail de **2015**

Un plan pluriannuel pour le développement
du marché du travail à Hamilton



Octobre 2015

**EMPLOI
ONTARIO**



Plan du marché du travail de 2015

Un plan pluriannuel pour le développement
du marché du travail à Hamilton

Remerciements

Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH) tient à remercier ses partenaires et tous les intervenants clés qui ont contribué au présent rapport. L'information sur le marché du travail présentée ici en est d'autant plus riche. PMH souhaite aussi remercier ses partenaires de l'ensemble de la communauté pour leurs initiatives collectives et individuelles à l'appui des priorités.

**EMPLOI
ONTARIO**

Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

Le présent document peut être cité ou reproduit sans l'autorisation de Planification de main-d'œuvre de Hamilton, à la condition de préserver le texte dans son intégralité et de veiller à ce qu'il soit précisé que PMH en est l'auteur. L'information présentée dans le rapport est à jour au moment de l'impression.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada ou du gouvernement de l'Ontario.

Membre de :
**Workforce Planning
Ontario**
www.workforceplanningontario.ca

Table des matières

Sommaire	4
Aperçu du plan et raison d'être	6
Méthodologie : le processus de planification du marché du travail.....	7
Suivi de la situation sur le marché du travail de Hamilton	8
Tendances au fil du temps : chômage, emploi et participation	8
Profil migratoire	10
Répartition de l'emploi dans les principales industries	11
Répartition de l'emploi dans les principaux groupes professionnels	12
Données sur les offres d'emploi	13
Niveaux de compétence	14
Nombre d'entreprises.....	15
Analyse de la main-d'œuvre disponible d'après les données sur les clients en recherche d'emploi	18
Consultations avec les employeurs	22
Suivi du Marché du Travail et Plan d'action Pour 2015.....	24
Conclusion	30
Annexe A - Fournisseurs de services d'emploi et de formation consultés aux fins de l'analyse des données d'EO	31
Annexe B - Liste des organismes ayant participé à la séance de consultation communautaire	32

Liste des figures

Figure 1 Répartition de la population active selon les niveaux d'emploi et de chômage et les taux de chômage, RMR de Hamilton, moyenne annuelle, 2008-2014	9
Figure 2 Taux de participation, taux d'emploi et taux de chômage, RMR de Hamilton, moyenne annuelle, 2008-2014	9
Figure 3 Nombre d'emplois annoncés par mois, Hamilton, 2014 (données de Vicinity Jobs); taux de chômage, Hamilton, 2014	13
Figure 4 Emplois offerts à Hamilton selon le niveau de compétence, 2014	14
Figure 5 Répartition des clients par âge, Hamilton, 2012-2015	19
Figure 6 Répartition des clients selon l'appartenance à un groupe désigné (autodéclarée), Hamilton, 2012-2015	20

Liste des tableaux

Tableau 1 Caractéristiques migratoires selon l'âge, 2008 à 2013, Hamilton	10
Tableau 2 Dix principales industries selon le niveau d'emploi, RMR de Hamilton.....	11
Tableau 3 Dix principaux groupes professionnels selon le niveau d'emploi, RMR de Hamilton.....	12
Tableau 4 Dix principales professions selon les emplois annoncés, Hamilton, 2014	14
Tableau 5 Entreprises à Hamilton avec/sans employés, juin 2015	15
Tableau 6 Répartition des entreprises à Hamilton selon la catégorie d'effectif, juin 2015	15
Tableau 7 Répartition des principales industries à Hamilton selon le nombre d'entreprises ayant des employés, juin 2015	16
Tableau 8 Répartition des secteurs de Hamilton selon le nombre d'entreprises avec et sans employés, juin 2015	16
Tableau 9 Répartition des principales industries de Hamilton selon le nombre d'entreprises sans employés, juin 2015	17
Tableau 10 Aperçu des données sur les clients, Hamilton, 2012-2015	18
Tableau 11 Répartition des clients selon le niveau d'études, Hamilton et Ontario, 2012-2015	21

Sommaire

Dans le Plan du marché du travail (PMT) de 2015, Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH) revoit son plan pluriannuel qui a été publié l'année dernière avec le plein soutien des intervenants clés du marché du travail. Le PMT annuel marque l'aboutissement d'un vaste processus de planification fondé sur des données probantes qui documente la situation courante du marché travail à Hamilton et actualise les mesures et priorités associées en fonction des principaux enjeux mis au jour. On constate cette année encore qu'une action concertée et explicite de la part des établissements d'enseignement et de formation, des entreprises, des associations industrielles, des travailleurs et de l'administration publique est nécessaire pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

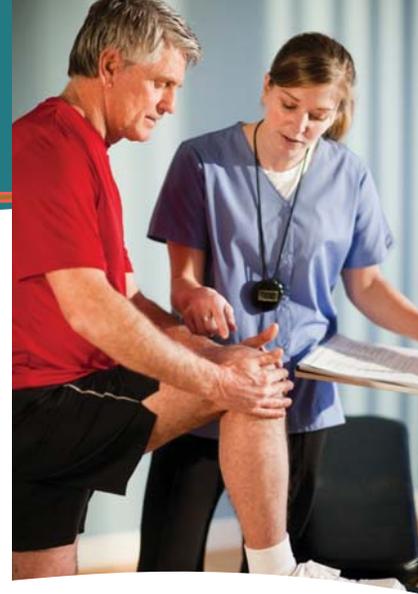
Il ressort toujours plus clairement des tendances actuelles que Hamilton est sortie de la récession de la fin des années 2000. Les nouveaux projets de construction terminés ou en cours sont nombreux. L'économie de Hamilton demeure vigoureuse, comme en témoignent l'annonce, plus tôt cette année, du nouveau système de transport léger sur rail, le nombre croissant de tours à condos en construction au centre-ville, et l'investissement de l'Université McMaster dans le nouveau Centre de formation permanente et le Centre des sciences de la santé David Braley, également au centre-ville. En fait, selon un rapport¹ publié par Colliers International au début de 2015, Hamilton est le meilleur endroit où investir pour les entreprises. La ville se démarque en effet par ses nombreux attraits, dont un parc immobilier commercial abordable, et par son bassin de travailleurs hautement scolarisés.

Le classement des dix premières industries selon le taux d'emploi dans la ville donne un portrait très évocateur du marché du travail local et témoigne de la diversité de l'économie, le secteur producteur de biens et le secteur producteur de services y étant tous deux représentés. D'après les données de Statistique Canada, le commerce (de détail et de gros) demeure la première industrie d'emploi à Hamilton avec une part de 16 % de l'emploi total. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale occupe le deuxième rang du classement (12 % de l'emploi total), devançant tout juste la fabrication. Cette variation récente illustre l'importance croissante du secteur des soins de santé. Ensemble, ces trois industries sont vitales pour l'économie locale puisqu'elles emploient 40 % de tous les travailleurs actifs.

Selon le rapport récent *Putting the Puzzle Together: Skills Alignment in Hamilton's Transforming Economy* publié par PMH, les niveaux de compétence associés aux principales professions sont en hausse. De 2001 à 2011, l'emploi dans les professions exigeant des études postsecondaires a augmenté de plus de 10 % à Hamilton. Des études postsecondaires sont exigées par près des deux tiers (60,6 %) des employeurs à Hamilton. Les secteurs où le déséquilibre des compétences est le plus marqué sont : Fabrication; Soins de santé et assistance sociale; Services professionnels, scientifiques et techniques; Finance, assurances, immobilier et location, et Construction.

La clientèle des programmes Services d'aide à l'emploi (SAE) et Alphabétisation et formation de base (AFB) continue d'augmenter à Hamilton. Les hausses les plus marquées ressortent sur trois ans, période durant laquelle la clientèle des SAE a augmenté de 41,1 % et celle du programme AFB, de 31,1 %. Les fournisseurs de services attribuent cette progression au fait que les services sont davantage publicisés et connus des jeunes en particulier, grâce à des programmes comme le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes (FAEJ).

¹ Colliers International, *Cities of Opportunity* (août 2015).



Il ressort toujours plus clairement des tendances actuelles que Hamilton est sortie de la récession de la fin des années 2000.

L'analyse des besoins des employeurs représente un élément central du processus de planification du marché du travail, et le sondage annuel mené auprès des employeurs représente pour PMH une précieuse source d'information au sujet de la demande actuelle sur le marché du travail.

- Les employeurs de Hamilton anticipent des perspectives d'emploi favorables; près de la moitié des répondants voient leur organisation grandir et 87 % prévoient embaucher dans l'année à venir. Quelque 92 % ont embauché au moins un employé l'année dernière.
- Quelque 22 % des employeurs croient que les exigences en matière de compétences augmenteront considérablement d'ici cinq ans, et 60 % anticipent une augmentation modérée.
- La majorité des employeurs dit avoir passablement de difficulté à pourvoir des postes, et pour le tiers d'entre eux, le recrutement est très difficile.
- Les professions recherchées citées le plus souvent sont : professionnels des TI; compagnons et apprentis; manœuvres dans la fabrication; commis au soutien administratif; préposés au service à la clientèle.

PMH a défini un ensemble de priorités clés à l'automne 2014 et, de concert avec ses partenaires, travaille depuis à faire avancer diverses initiatives pour apporter des solutions aux principaux enjeux liés au marché du travail. Cette année encore, PMH a réuni des partenaires de la communauté lors d'une séance de consultation sur le plan du marché du travail, pour mesurer l'avancement au regard des priorités et du plan d'action. À la lumière de l'information présentée et de la connaissance de ces partenaires du marché du travail local, il a été convenu que les priorités établies en 2014 demeuraient pertinentes. Les révisions et les modifications apportées au plan d'action ont été consignées.

PMH tient à remercier tous les partenaires et intervenants qui ont prêté leur concours à la préparation du rapport, qui laisse entrevoir de belles perspectives de collaboration.

Les entreprises, la main-d'œuvre et la collectivité : un partenariat pour la prospérité

Priorités pluriannuelles pour le marché du travail de Hamilton

1

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

Les entrants sur le marché du travail et les personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi doivent acquérir des compétences générales essentielles.

2

FACILITER L'ACCÈS DES GROUPES DÉSIGNÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les membres des groupes désignés (jeunes, immigrants, personnes handicapées, membres des minorités visibles, travailleurs âgés et Autochtones) font face à des obstacles particuliers et uniques dans leur recherche d'emploi.

3

COMPRENDRE L'INTENSIFICATION ET L'ÉVOLUTION DES EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Les avancées technologiques font en sorte que toutes les industries ont besoin, à tous les niveaux, de travailleurs polyvalents qui se distinguent par leur faculté d'adaptation, leur souplesse et leur volonté d'apprendre.

4

EXPLOITER LES DÉBOUCHÉS CRÉÉS PAR LA DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE HAMILTON

Utiliser l'information sur le marché du travail et d'autres ressources pour mieux renseigner les chercheurs d'emploi sur les nouvelles possibilités offertes par les PME et sur les différents environnements de travail (emplois à temps partiel et contractuel, travail par quarts, etc.).

Aperçu du plan et raison d'être

À mesure que l'économie de Hamilton se transforme et s'adapte aux tendances locales et mondiales, il est important de s'arrêter pour prendre le pouls du marché du travail. Autrefois un moteur de l'économie locale, l'industrie manufacturière, s'est fait devancer par une variété de secteurs qui ont besoin de compétences nouvelles et différentes. L'industrie de la fabrication de pointe joue un rôle clé dans la ville, mais beaucoup de grappes émergentes, notamment le secteur artistique et culturel et le secteur des technologies propres, gagnent en importance ici à Hamilton. La renaissance du centre-ville se poursuit également, avec l'arrivée de plusieurs petites entreprises et l'attrait croissant de la scène artistique qui s'étend au-delà de la collectivité.

L'évolution de l'économie locale accentue plus que jamais le besoin d'avoir une information fiable sur le marché du travail. Il importe que les travailleurs de Hamilton possèdent les compétences recherchées par les employeurs. Fruit du processus de planification fondé sur des données probantes de PMH, le Plan du marché du travail (PMT) annuel documente la situation courante de l'emploi à Hamilton et actualise les priorités et mesures associées en fonction des principaux enjeux du marché du travail.

Le PMT de 2015 fait un retour sur notre plan pluriannuel élaboré l'année dernière avec le plein soutien des intervenants clés. Soulignons que le plan n'appartient pas au gouvernement ni à aucun groupe ou organisme particulier. Une action concertée et explicite de la part des établissements d'enseignement et de formation, des entreprises, des associations industrielles, des travailleurs et de l'administration publique est nécessaire pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

PMH tient à remercier tous ceux qui ont rendu possible la publication du présent rapport. Sans l'apport des employeurs et des fournisseurs de services d'emploi et de formation, ce plan n'aurait pu voir le jour.



L'industrie de la fabrication de pointe joue un rôle clé dans la ville, mais beaucoup de grappes émergentes, notamment le secteur artistique et culturel et le secteur des technologies propres, gagnent en importance ici à Hamilton.



À PROPOS DE ► Planification de main-d'œuvre

MISSION : PMH s'est taillée une réputation de leader en développement de la main-d'œuvre locale par la production d'analyses fondées sur des données probantes et la mobilisation d'intervenants de tous les secteurs d'activité.

VISION : PMH est reconnue pour sa capacité de transformer l'information sur le marché du travail local en solutions de planification de la main-d'œuvre qui contribuent à la prospérité et à la diversité de la communauté de Hamilton.

Planification de main-d'œuvre de Hamilton (établie en 1997) joue un rôle de catalyseur pour le développement de l'économie et du marché du travail, en créant des solutions et en encourageant les alliances multilatérales. Afin d'obtenir des résultats pour notre communauté dans le domaine du développement du marché du travail, nous faisons partenariat avec un large éventail d'intervenants, dont des entreprises, des travailleurs et divers organismes communautaires. PMH est membre de Planification de main-d'œuvre de l'Ontario, réseau de 26 bureaux régionaux de planification du marché du travail qui sert l'ensemble de la province. PMH est financée par Emploi Ontario – ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Nos nombreux rapports de recherche, activités de projet et autres publications peuvent être consultés en ligne sur www.workforceplanninghamilton.ca

Méthodologie : le processus de planification du marché du travail

Le processus de planification qui a mené au Plan du marché du travail de 2015 s'est composé d'une analyse des indicateurs du marché du travail local et de consultations avec des intervenants clés du milieu. Les principales étapes de cette démarche sont détaillées ci dessous.

1

Analyse de la situation courante sur le marché du travail de Hamilton

Une recension continue des écrits et une analyse exhaustive des données disponibles forment les assises factuelles des consultations tenues avec les intervenants clés. Les données utilisées aux fins de l'analyse proviennent des sources suivantes : l'Enquête sur la population active, le sondage HLS sur les besoins en main-d'œuvre de 2015, les données de la Structure des industries canadiennes et le site d'offres d'emploi *Vicinity Jobs*.

2

Analyse de la main-d'œuvre disponible d'après les données sur les clients en recherche d'emploi

Pour la troisième année consécutive, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a fourni à PMH des données agrégées sur les clients d'Emploi Ontario pour la période d'avril 2014 à mars 2015. Ces données ont servi de fondement à une discussion qui s'est tenue avec des fournisseurs de services d'emploi et de formation sur différents enjeux locaux en lien avec les services, y compris les lacunes, les chevauchements et les groupes mal desservis. Les questions dégagées de l'analyse de la main-d'œuvre disponible et les résultats des consultations avec les employeurs ont été présentés lors de l'activité communautaire organisée en septembre 2015 pour établir un plan d'action concerté en réponse aux enjeux cernés.

3

Consultations avec les employeurs

En accord avec son engagement à explorer les débouchés qu'amène la diversification de l'économie locale, PMH a pris le pouls des employeurs de Hamilton au moyen du sondage HLS annuel. Ce sondage nous renseigne sur divers aspects du marché du travail, notamment le roulement de la main-d'œuvre, les postes difficiles à pourvoir, les difficultés de recrutement, les pénuries de main-d'œuvre présentes et futures, ainsi que sur diverses questions touchant aux pratiques d'éducation et de formation.

4

Consultation au niveau de la communauté

PMH a accueilli la vaste communauté des fournisseurs de services d'emploi et de formation à une séance de consultation qui s'est tenue en septembre 2015. Des représentants de divers organismes communautaires ont participé à la séance. La rencontre de cette année a servi à revoir les quatre priorités clés établies l'année dernière et à rajuster le plan à la lumière de la rétroaction reçue de la communauté.



Suivi de la situation sur le marché du travail de Hamilton

Planification de main-d'œuvre de Hamilton utilise une approche fondée sur des données probantes aux fins de son processus de planification du marché du travail. La mise à jour du plan débute toujours par une analyse des principaux indicateurs du marché du travail. Ces données servent ensuite de cadre de référence aux fins des consultations avec les intervenants communautaires. Un aperçu des principaux indicateurs et tendances est présenté dans les pages qui suivent.

Il ressort toujours plus clairement des tendances actuelles que Hamilton est sorti de la récession de la fin des années 2000. Les nouveaux projets de construction terminés ou en cours sont nombreux. L'économie de Hamilton demeure vigoureuse, comme en témoignent l'annonce, plus tôt cette année, du nouveau système de transport léger sur rail, le nombre croissant de tours à condos en construction au centre-ville, et l'investissement de l'Université McMaster dans le nouveau Centre de formation permanente et le Centre des sciences de la santé David Braley, également au centre-ville. En fait, selon un rapport¹ publié par Colliers International au début de 2015, Hamilton est le meilleur endroit où investir pour les entreprises. La ville se démarque en effet par ses nombreux attraits, dont un parc immobilier commercial abordable, et par son bassin de travailleurs hautement scolarisés.

Un rapport récent² du Conference Board du Canada souligne le fait que Hamilton connaîtra l'un des plus hauts taux de croissance comparativement à d'autres régions de la province. Amorcée avec l'approche de regroupement sectoriel mise en place au début des années 2000, la diversification de l'économie de Hamilton a un impact positif sur les perspectives d'emploi.

Tendances au fil du temps : chômage, emploi et participation

Le taux de chômage de Hamilton ne cesse de reculer depuis la récession de 2009. Il est même à son point le plus bas en dix ans. La population active locale (personnes employées ou en recherche d'emploi) est en croissance : Dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Hamilton, le nombre de personnes employées est passé de 374 800 en 2013 à 383 700 en 2014.

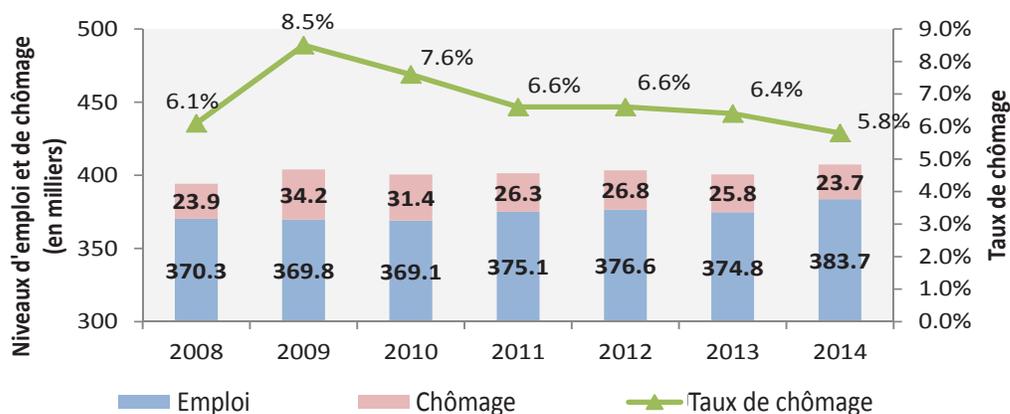


Hamilton est le
meilleur
endroit où investir
pour les entreprises.

¹ Colliers International, *Cities of Opportunity* (août 2015).

² Le Conference Board du Canada, *Economic Insights Into 13 Metropolitan Economies* (printemps 2015).

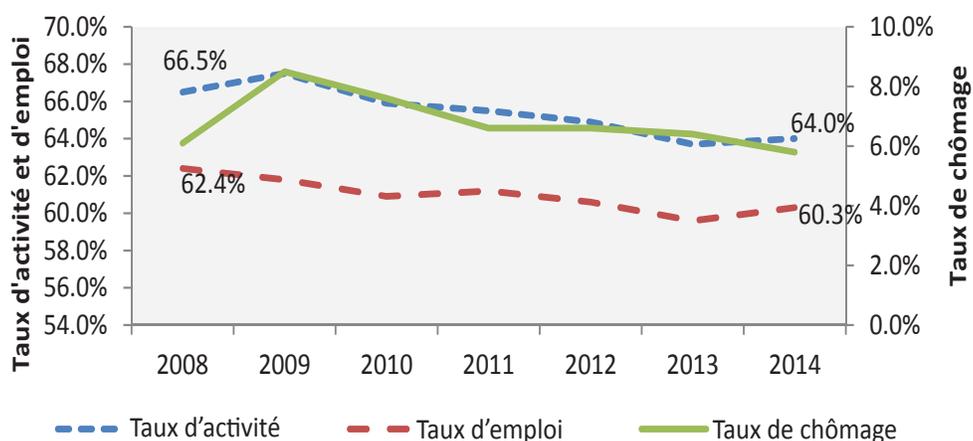
Figure 1. Répartition de la population active selon les niveaux d'emploi et de chômage et les taux de chômage, RMR de Hamilton, moyenne annuelle, 2008-2014 (Enquête sur la population active)



On observe depuis quelques années que, malgré la croissance de la population active et de l'emploi, les taux d'activité et d'emploi sont en baisse lorsqu'on tient compte de l'accroissement démographique. Différents facteurs interviennent ici, notamment le vieillissement de la population et la baisse du taux d'activité des jeunes travailleurs. On peut voir à la figure 2 qu'en 2014, les taux d'activité et d'emploi ont augmenté pour la première fois depuis la récession. Encore une preuve de la remontée économique de Hamilton tandis que le marché du travail continue de prendre de l'essor.

Par rapport à l'ensemble de la province, le marché du travail de Hamilton fait encore plus meilleure figure. Pour l'Ontario, les taux d'activité et d'emploi ont continué à chuter en 2014. Le taux d'activité (65,8 %) est à son point le plus bas depuis les années 2000. Le taux de chômage provincial, bien qu'en baisse depuis la récession, demeure supérieur à celui de Hamilton (7,3 % contre 5,8 %, respectivement). Il n'est pas encore revenu aux niveaux d'avant la récession.

Figure 2. Taux de participation, taux d'emploi et taux de chômage, RMR de Hamilton, moyenne annuelle, 2008-2014 (Enquête sur la population active)



Profil migratoire

Tableau 1. Caractéristiques migratoires selon l'âge, 2008 à 2013, Hamilton (déclarants)

Groupe d'âge	Entrants	Sortants	Migration nette
0-17 ans	20 661	15 760	4 901
18-24 ans	13 606	11 061	2 545
25-44 ans	40 805	33 567	7 238
45-64 ans	16 295	14 643	1 652
65 ans et plus	6 075	6 010	65
Total	97 442	81 041	16 401

Le profil migratoire reflète un accroissement positif de la population de Hamilton. De 2008 à 2013, Hamilton a reçu 16 401 entrants au total. L'augmentation à ce titre a été enregistrée dans tous les groupes d'âge. Les personnes d'âge actif (18-64 ans) comptent pour 70 % environ de la migration nette à Hamilton, tandis que l'autre 30 % est composé des enfants et des jeunes qui viendront grossir les effectifs futurs. Les 0-17 ans comptent aussi pour une part importante de la hausse de la migration nette avec 4 901 entrants. Soulignons que Hamilton reçoit sensiblement le même nombre d'immigrants chaque année. En 2013, elle a accueilli quelque 3 213 résidents permanents.

Du côté des départs, les trois principales régions sources sont : Halton (4 532 personnes), Toronto (1 984) et Peel (1 934). Deux de ces régions figurent aussi parmi celles qui accueillent le plus de Hamiltoniens : Halton (2 431 personnes), Niagara (1 816) et Toronto (1 583). La majorité des régions affiche un solde migratoire positif.



En 2013, elle a
accueilli quelque
3 213
résidents permanents.

Répartition de l'emploi dans les principales industries

Tableau 2. Dix principales industries selon le niveau d'emploi, RMR de Hamilton (Enquête sur la population active)

Industrie	Moyenne annuelle d'emplois en 2014	% de l'emploi total	% de variation 2009-2014	% de variation pour l'Ontario 2009-2014	Quotient de localisation
Commerce (de détail et de gros)	62 400	16 %	-6 %	4 %	1,07
Soins de santé et assistance sociale*	47 500	12 %	-1 %	14 %	1,07
Fabrication*	46 800	12 %	-8 %	-3 %	1,12
Services d'enseignement	29 500	8 %	18 %	10 %	1,07
Services professionnels, scientifiques et techniques*	29 300	8 %	46 %	17 %	0,94
Construction	27 900	7 %	16 %	13 %	1,07
Hébergement et services de restauration	25 000	7 %	3 %	17 %	1,00
Finance, assurances, immobilier et location	21 900	6 %	-17 %	7 %	0,77
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	19 300	5 %	23 %	20 %	1,03
Transport et entreposage*	19 000	5 %	-5 %	4 %	1,04
Emploi total	383 700	100 %	4 %	7 %	

*indique un secteur clé de développement économique de la ville de Hamilton

Examining the top 10 industries by employment in the city yields a great deal of information about the local labour market. Table 2 Le classement des dix premières industries selon le taux d'emploi dans la ville donne un portrait très évocateur du marché du travail local. Le tableau 2 témoigne de la diversité de l'économie, le secteur producteur de biens et le secteur producteur de services étant tous deux représentés dans le classement.

Avec une part de 16 % de l'emploi total, le *commerce* (de détail et de gros) demeure la première industrie d'emploi à Hamilton. Le secteur *des soins de santé et de l'assistance sociale* occupe le deuxième rang (12 % de l'emploi total) devançant tout juste le secteur de la *fabrication*. Cette variation récente illustre l'importance croissante du secteur des soins de santé. Ensemble, ces trois industries sont vitales pour l'économie locale puisqu'elles emploient 40 % de tous les travailleurs.

Les trois premières industries d'emploi ont connu un léger fléchissement ces cinq dernières années. C'est que la série chronologique débute en 2009, année où le taux d'emploi à Hamilton était à son sommet, juste avant le début de la récession, et beaucoup d'industries connaissaient alors des niveaux d'emploi records. Pour 2015, on peut s'attendre à un taux de croissance positif étant donné que l'impact de la récession ne sera plus un facteur dans l'analyse chronologique.

L'analyse de la variation d'une année sur l'autre pour ces trois industries révèle que 4 100 travailleurs ont trouvé un emploi dans le secteur du *commerce*, ce qui donne une hausse d'effectif de 6,6 %. Hamilton affiche un gain de 8 900 emplois dans ce secteur qui est responsable de près de la moitié de la croissance. Le secteur de la *fabrication* affiche une croissance pour la première fois en cinq ans, quoique d'un minime 0,4 %. Ceci indique que l'industrie manufacturière demeure un moteur économique pour Hamilton. Le secteur de la *santé*, en revanche, a vu son taux d'emploi régresser pour la première fois en quatre ans, de 1 900 travailleurs, ou 4,0 %.

Le secteur *Finance, assurances, immobilier et location* est celui qui affiche le déclin le plus marqué sur douze mois, perdant près de 20 % de tous ses emplois, soit 4 300 travailleurs. Dans le rapport de l'année dernière, cette industrie affichait une croissance pour la période 2008-2013 (9,5%), mais le recul de cette seule année l'a presque entièrement effacée.

Le secteur des *services professionnels, scientifiques et techniques* affiche toujours la croissance la plus rapide à Hamilton, même que, de 2009 à 2014, elle a dépassé largement celle de l'Ontario (46 % contre 17 %). Dans ce classement vient ensuite le secteur *Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services d'entretien* (23 %), lequel comprend les industries « Gestion de sociétés et d'entreprises » (SCIAN 55) et « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement ». La variation d'une année sur l'autre dans les secteurs en croissance et en déclin témoigne de l'évolution constante des marchés du travail locaux.

Le quotient de localisation (QL) mesure le degré de concentration d'une industrie à Hamilton par rapport à l'Ontario. Un QL de 1 signifie que le nombre d'emplois dans une industrie donnée à Hamilton est identique à celui enregistré pour l'ensemble de l'Ontario. Un QL de 2 signifie que la proportion d'emplois dans une industrie donnée est deux fois plus grande à Hamilton que dans l'ensemble de l'Ontario, tandis qu'un QL de 0,5 correspond à la moitié. Le tableau 2 montre que, par rapport à l'Ontario, Hamilton a une concentration d'emplois beaucoup plus grande dans les dix principales industries. Les trois premières industries d'emploi à Hamilton et le secteur de la construction affichent les plus fortes concentrations d'emplois par rapport au reste de l'Ontario, la fabrication occupant le premier rang avec un QL de 1,12.

Répartition de l'emploi dans les principaux groupes professionnels

Tableau 3. Dix principaux groupes professionnels selon le niveau d'emploi, RMR de Hamilton (Enquête sur la population active)

Groupe professionnel	Moyenne annuelle des emplois en 2014	% de variation 2009-2014	% de variation pour l'Ontario 2009-2014
Vente et services	99 000	7 %	12 %
Affaires, finance et administration	67 700	4 %	3 %
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	52 300	-3 %	5 %
Gestion	36 100	1 %	-8 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	33 000	3 %	5 %
Secteur de la santé	28 000	-3 %	17 %
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	26 300	16 %	20 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	21 800	0 %	10 %
Arts, culture, sports et loisirs	13 000	49 %	7 %
Professions propres au secteur primaire	6 500	-21 %	8 %
Emploi total, toutes les professions	383 700	4 %	7 %

Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques affiche toujours la croissance la plus **rapide** à Hamilton.

Si l'on regarde de plus près la répartition des professions à Hamilton, on remarque que *Vente et services* occupe toujours le premier rang tant à Hamilton qu'en Ontario. Selon le tableau 3, le quart environ de toutes les personnes qui travaillent à Hamilton ont un emploi dans ce secteur. Les statistiques sur les offres d'emploi en ligne indiquent aussi que c'est dans ce secteur qu'on trouve le plus grand nombre de postes à pourvoir chaque trimestre. Ceci pourrait expliquer le haut taux de roulement (nombre de personnes qui changent d'emploi) pour ce groupe professionnel. Ce résultat fait aussi écho à la réalité du marché du travail, puisque c'est l'un des groupes connaissant la croissance la plus rapide.

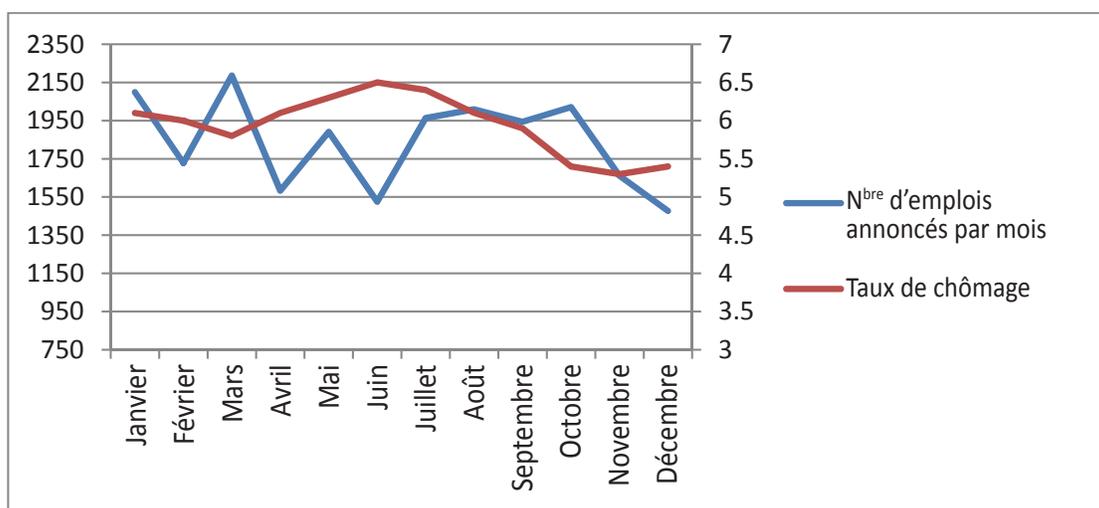
À l'échelle locale, le secteur *Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées* occupe le deuxième rang (16 %) pour la période 2009-2014 et emploie 26 300 personnes. On retrouve la majorité de ces professionnels dans l'industrie des *services professionnels, scientifiques et techniques*, ce qui concorde avec le taux de croissance de 46 % enregistré pour le secteur dans son ensemble. Selon le rapport *Putting the Puzzle Together: Skills Alignment in Hamilton's Transforming Economy* (PMH), 49,2 % des personnes employées dans l'industrie des *services professionnels, scientifiques et techniques* ont fait des études universitaires. Il y aurait lieu d'examiner le risque de pénuries de travailleurs dans ce secteur puisque seulement 30,3 % de la population de Hamilton possède un diplôme universitaire.

La croissance exceptionnelle du secteur *Arts, culture, sports et loisirs* est unique à Hamilton, s'établissant à 49 % au cours des cinq dernières années, loin devant le reste de la province (7 %). Ceci illustre la vigueur de notre communauté en tant que carrefour pour les entreprises du domaine des arts. On s'attend à ce que cette croissance se maintienne, la ville ayant récemment doublé le financement alloué aux organisations artistiques.

Données sur les offres d'emploi

PMH publie des rapports trimestriels sur les emplois vacants à Hamilton (*Help Wanted in Hamilton*). Cette source de données indique que, en 2014, 22 088 emplois affichés en ligne se trouvaient à Hamilton. Le plus grand nombre d'emplois vacants ont été annoncés en mars, tandis qu'une baisse a été enregistrée entre octobre et décembre.

Figure 3. Nombre d'emplois annoncés par mois, Hamilton, 2014 (données de Vicinity Jobs); taux de chômage, Hamilton, 2014 (Enquête sur la population active)



Parmi les emplois offerts, 13 269 postes annoncés sur *Vicinity* étaient considérés à temps plein, à temps partiel ou les deux. De ce nombre, 73 % visaient des postes à temps plein. Seul le secteur de la santé (CNP 3) comptait plus d'emplois à temps partiel qu'à plein temps.

Tableau 4. Dix principales professions selon les emplois annoncés, Hamilton, 2014 (Vicinity Jobs)

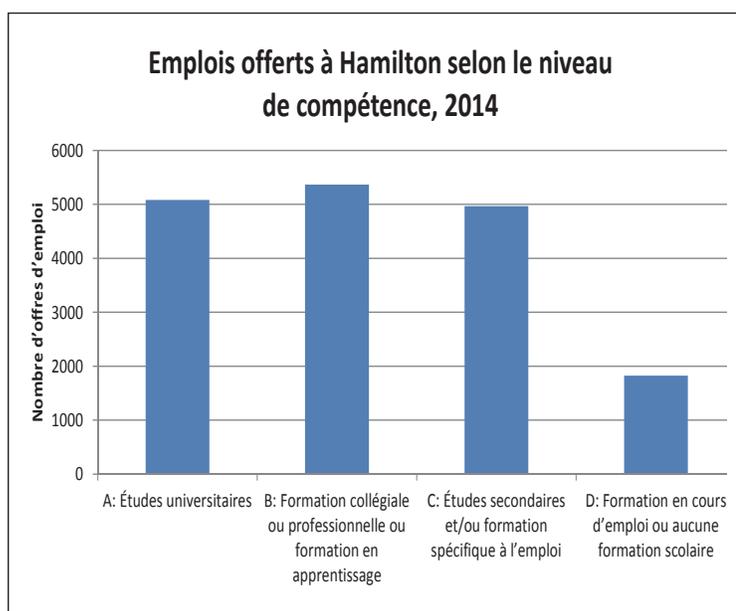
Rang	Profession	N ^{bre} d'emplois affichés	% du total
1	3012 - Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	1 488	9 %
2	0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	664	4 %
3	6411 - Représentants/représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non technique)	543	3 %
4	6552 - Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	537	3 %
5	7511 - Conducteurs/conductrices de camions	472	3 %
6	6421 - Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	464	3 %
7	6235 - Représentants/représentantes des ventes financières	445	3 %
8	7621 - Manœuvres à l'entretien des travaux publics	425	2 %
9	4412 - Aides familiaux résidents/aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	376	2 %
10	7311 - Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	332	2 %
	Total d'offres d'emploi (petites annonces)	17 237	33 %

Les dix premières professions en 2014 comptent pour 33 % de toutes les offres d'emploi affichées. C'est la profession *Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées* qui compte le plus grand nombre de postes à pourvoir avec 1 488 offres d'emploi, suivie de *Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros* avec 664 emplois à pourvoir. Ceci illustre encore l'importance du secteur de la santé à Hamilton. Ces résultats concordent avec ceux illustrés au tableau 3 (dix principaux groupes professionnels) et au tableau 2 (dix principales industries).

Niveaux de compétence

Selon le rapport récent *Putting the Puzzle Together: Skills Alignment in Hamilton's Transforming Economy* publié par PMH, les niveaux de compétence associés aux principales professions sont en hausse. De 2001 à 2011, l'emploi dans les professions exigeant des études postsecondaires a augmenté de plus de 10 % à Hamilton. Des études postsecondaires sont exigées par près des deux tiers (60,6 %) des employeurs à Hamilton. Les secteurs où le déséquilibre des compétences est le plus marqué sont : *Fabrication; Soins de santé et assistance sociale; Services professionnels, scientifiques et techniques; Finance, assurances, immobilier et location, et Construction.*

Figure 4. Emplois offerts à Hamilton selon le niveau de compétence, 2014



Nombre d'entreprises

La Structure des industries canadiennes a été renommée Nombre d'entreprises canadiennes par Statistique Canada. En raison des changements méthodologiques qui ont accompagné le changement de nom, il est impossible d'effectuer des comparaisons chronologiques. L'analyse de cette année reflète ce changement et est donc différente puisqu'on doit se limiter à un aperçu global. Ces données sont tout de même utiles puisqu'elles aident à mieux comprendre la demande de travailleurs en fonction du nombre d'entreprises.

Tableau 5. Entreprises à Hamilton avec/sans employés, juin 2015 (Nombre d'entreprises canadiennes)

Région	Total	Sans employés	Avec employés
Hamilton	43 367	29 050	14 317
Part de Hamilton	100 %	67 %	33 %
Ontario	1 426 531	980 531	446 020
Part de l'Ontario	100 %	69 %	31 %

On compte 43 367 entreprises à Hamilton en date de juin 2015. Un peu plus des deux tiers d'entre elles ne comptent aucun employé. Bien que la part d'entreprises exploitées en propre soit considérable, elle est en fait inférieure de 2 % à celle de l'Ontario.

Si l'on regarde la répartition des entreprises selon la catégorie d'effectif (voir le tableau 5), on voit que la grande majorité des entreprises emploient moins de 50 personnes (95 % pour Hamilton et l'Ontario). En fait, si l'on regarde la part des entreprises encore plus petites, 87 % des entreprises à Hamilton comptent moins de 20 employés, un résultat comparable à celui de l'ensemble de l'Ontario.

Tableau 6. Répartition des entreprises à Hamilton selon la catégorie d'effectif, juin 2015 (Nombre d'entreprises canadiennes)

Catégorie d'effectif	Hamilton		Ontario
	Total	Part	Part
Total, avec employés	14 317	100 %	100 %
1-4	7 841	54,8 %	57,7 %
5-9	2 778	19,4 %	17,8 %
10-19	1 822	12,7 %	11,5 %
20-49	1 220	8,5 %	8,2 %
50-99	366	2,6 %	2,6 %
100-199	166	1,2 %	1,3 %
200-499	91	0,6 %	0,7 %
500 +	33	0,2 %	0,3 %

On compte 43 367 entreprises à Hamilton en date de juin 2015.



Répartition des entreprises selon l'industrie

Tableau 7. Répartition des principales industries à Hamilton selon le nombre d'entreprises ayant des employés, juin 2015 (Nombre d'entreprises canadiennes)

Sous-secteur	Nombre total d'entreprises	% d'emploi
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1 346	9,4 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	1 263	8,8 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	1 209	8,4 %
722 - Services de restauration et débits de boisson	940	6,6 %
561 - Services administratifs et de soutien	632	4,4 %

Le tableau 6 présente la répartition des cinq principaux sous-secteurs en fonction du nombre total d'entreprises (avec employés). Les entreprises de la catégorie « Indéterminée » ne sont pas reflétées dans ces classements puisqu'elles n'alimentent pas le marché de l'emploi actuel (mais pourraient le faire dans l'avenir). Comptant près de 10 % de toutes les entreprises, le secteur des *services professionnels, scientifiques et techniques* occupe le premier rang du classement selon le nombre d'entreprises, suivi des *services de soins de santé ambulatoires* et des *entrepreneurs spécialisés*.

Tableau 8. Répartition des secteurs de Hamilton selon le nombre d'entreprises avec et sans employés, juin 2015 (Nombre d'entreprises canadiennes)

Secteur	Nombre d'entreprises	Sans employés	Avec employés
Secteur producteur de biens	6 530	3 939	2 591
Part	100 %	60 %	40 %
Secteur producteur de services	32 188	21 359	10 829
Part	100 %	66 %	34 %

Répartition des entreprises selon le secteur

Le tableau 7 montre la distribution des entreprises entre le secteur producteur de biens et le secteur producteur de services. Il semblerait que les entreprises de services sont beaucoup plus nombreuses et emploieraient près de 70 %³ des travailleurs. Ce qui différencie les deux secteurs notamment, c'est la plus grande part d'entreprises sans employés qu'on trouve dans le secteur producteur de biens (41 %) comparativement au secteur producteur de services (34 %). Ce dernier secteur compte en revanche plus d'entreprises exploitées en propre.

³ Enquête sur la population active



Travail indépendant

Tableau 9. Répartition des principales industries de Hamilton selon le nombre d'entreprises sans employés, juin 2015 (Nombre d'entreprises canadiennes)

Sous-secteur	Total d'entreprises	% d'emploi
531 - Immobilier	6 217	21 %
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3 018	10 %
238 - Entrepreneurs spécialisés	1 719	6 %
621 - Services de soins de santé ambulatoires	1 601	6 %
561 - Services administratifs et de soutien	1 125	4 %

On peut présumer que le nombre d'entreprises sans employés est représentatif de la catégorie des travailleurs indépendants de la communauté. Comme on peut le voir au tableau 4, quelque 67 % des entreprises à Hamilton sont exploitées par le propriétaire. Le tableau 8 présente les cinq sous secteurs affichant la plus forte concentration d'entreprises sans employés. L'*immobilier* compte 21 % d'entreprises exploitées en propre, devant les *services professionnels, scientifiques et techniques*. Ce résultat n'a rien d'étonnant puisque l'industrie immobilière compte des milliers d'agents qui travaillent à leur propre compte.

67 % des entreprises à Hamilton sont exploitées par le propriétaire.



Analyse de la main-d'œuvre disponible d'après les données sur les clients en recherche d'emploi

Pour la troisième année consécutive, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a fourni à PMH des ensembles de données agrégées sur les clients pour la période d'avril 2014 à mars 2015. Bien que les clients d'Emploi Ontario ne forment pas la population totale des chômeurs, les données aident à mieux connaître le sous-groupe des chercheurs d'emploi qui utilisent les services. Les données présentées ici représentent ce sous-groupe particulier.

Afin de mieux situer le contexte, PMH a présenté ces données aux fournisseurs de services d'emploi de la communauté et a recueilli leurs commentaires au moyen d'un sondage. Voir la liste des organismes participants à l'annexe A.

Remarque : Les rapports antérieurs contenaient des données des Services communautaires et d'urgence de la Ville de Hamilton concernant les clients du programme Ontario au travail. Nous n'avons pu les obtenir pour le rapport de cette année.

Aperçu

Tableau 10. Aperçu des données sur les clients, Hamilton, 2012-2015

Emploi Ontario	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Sur douze mois (2013/2014; 2014/2015)		Sur trois ans (2012/2013- 2014/2015)	
				% de variation Hamilton	% de variation Ontario	% de variation Hamilton	% de variation Ontario
Emploi Ontario Libre-service Information et ressources	s.o.	13 918	11 979	-13,9 %	-3,0 %	s.o.	s.o.
Emploi Ontario - Services d'aide à l'emploi (SAE)	4 292	5 872	6 054	3,1 %	2,7 %	41,1 %	9,2 %
Emploi Ontario - Alphabétisation et formation de base (AFB)	816	969	1 070	10,4 %	1,4 %	31,1 %	31,4 %
Emploi Ontario - Deuxième carrière	321	326	284	-12,9 %	-12,0 %	-11,5 %	-17,7 %
Formation en apprentissage - Nouvelles inscriptions	1 591	1 548	1 290	-16,7 %	-7 %	-19 %	-20 %

Comme on peut le voir au tableau 10, la clientèle des programmes Services d'aide à l'emploi (SAE) et Alphabétisation et formation de base (AFB) continue d'augmenter à Hamilton. Les hausses les plus marquées ressortent sur trois ans, période durant laquelle la clientèle des SAE a augmenté de 41,1 % et celle du programme AFB, de 31,1 %. Les fournisseurs de services attribuent cette progression au fait que les services sont davantage publicisés et connus des jeunes en particulier, grâce à des programmes comme le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes (FAEJ).

Les fournisseurs de services mentionnent que cette augmentation a entraîné quelques problèmes de dotation pour arriver à maintenir un haut niveau de service à la clientèle. Certains organismes ont dû revoir leurs priorités, comme réduire les consultations individuelles et faire des recherches d'emploi plus intensives pour certains clients faisant face à de plus grands obstacles.

Le nombre de clients du programme Deuxième carrière et les nouvelles inscriptions au programme Formation en apprentissage ont fléchi durant la période visée. Lors des consultations avec les fournisseurs d'Emploi Ontario (EO), de nombreux facteurs ont été nommés en lien avec Deuxième carrière pour expliquer la baisse. Certains fournisseurs de services ont mentionné que les clients préféreraient s'adresser directement aux établissements de formation. Également, ce programme a pour but d'offrir un recyclage

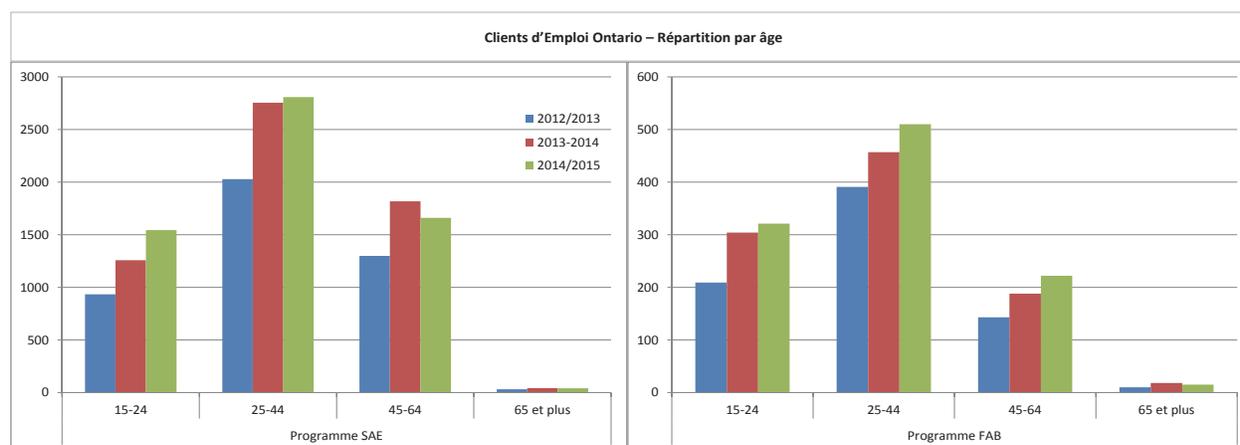
professionnel aux travailleurs déplacés, et comme le taux de chômage est plus faible, la demande pour ce service n'est pas aussi grande. On a également mentionné que le manque de visibilité du programme et le fait que les clients éprouvent des difficultés avec la structure et les mesures d'aide à l'emploi associées.

Au sujet de la baisse des inscriptions au programme de formation en apprentissage, les fournisseurs de services croient qu'on ne fait pas assez la promotion des avantages liés à un emploi dans les métiers spécialisés. On semble dire qu'il faut plus d'employeurs qui offrent des occasions de stage ou mieux renseigner les clients sur les compétences particulières recherchées chez les stagiaires.

Il ressort d'un rapport récent de PMH, *Skills in the Manufacturing Sector in Hamilton*, qu'un grand nombre d'entreprises de fabrication ont besoin de travailleurs de métiers spécialisés. En fait, les jeunes travailleurs qualifiés sont peu nombreux par rapport à ceux âgés de plus de 45 ans. Pour certains métiers spécialisés, les données indiquent qu'il n'y a aucun travailleur de moins de 25 ans. Il faut s'attendre à ce que les entreprises de fabrication connaissent des problèmes de recrutement dans l'avenir, car peu de travailleurs sont formés pour prendre la relève des employés qui partiront à la retraite.

Répartition des clients par âge

Figure 5. Répartition des clients par âge, Hamilton, 2012-2015



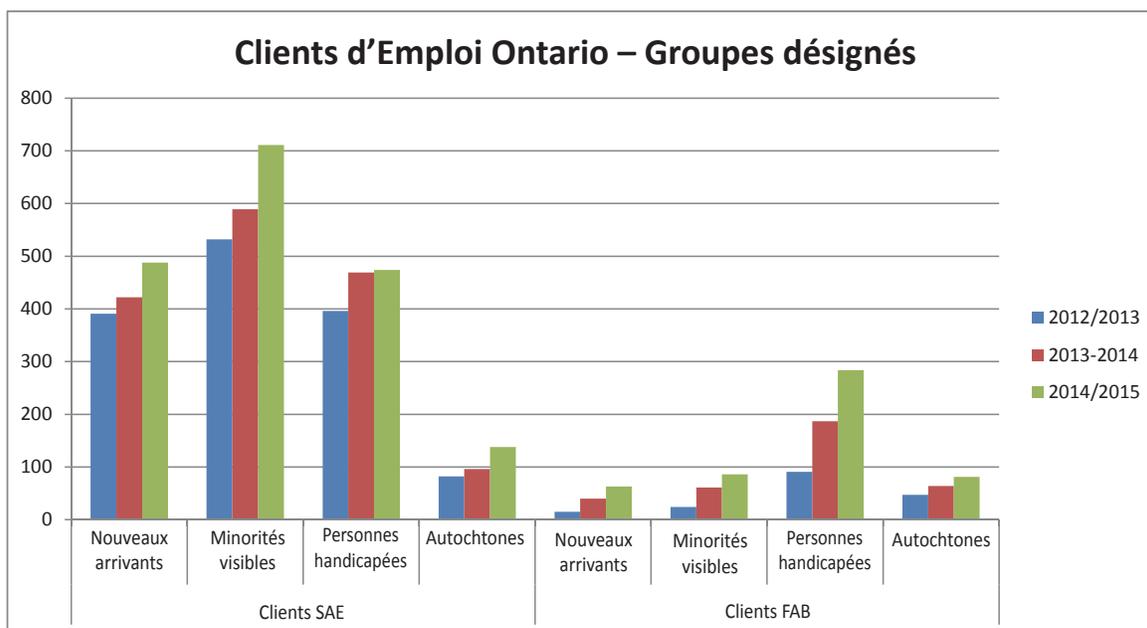
La hausse marquée du nombre de jeunes clients (15-24 ans) inscrits aux programmes SAE et FAB, en particulier ces trois dernières années, est attribuable en partie au Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes (FAEJ), qui permet aux employeurs d'engager des jeunes travailleurs et de bénéficier de stimulants financiers. Le programme FAEJ a été bien accueilli par les fournisseurs de SAE étant donné que cela a permis à beaucoup de jeunes d'obtenir des stages et d'acquérir une expérience de travail précieuse. Le financement du FAEJ a été interrompu, mais le nouveau Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, mis en œuvre le 1er octobre 2015, continuera d'aider les jeunes à acquérir des compétences et à trouver un emploi. Il s'agira entre autres de programmes de formation préalable à l'emploi axés sur l'acquisition de compétences comportementales, en réponse à la lacune signalée par beaucoup d'employeurs.

D'une année sur l'autre, on observe que les 45-64 ans sont de moins en moins représentés dans la clientèle des organismes d'aide à l'emploi. Durant le processus de consultation, les fournisseurs de services aux employeurs ont laissé entendre que le déclin pourrait être lié au fait qu'une partie de ces chercheurs d'emploi réussissent à trouver des débouchés grâce à leurs propres réseaux. Il a également été mentionné qu'ils acceptent peut-être des emplois moins rémunérés et plus précaires que dans le passé. Enfin, il semble y avoir plus de possibilités d'emploi dans la communauté puisque le taux de chômage à Hamilton continue de baisser et que la situation sur le marché du travail se raffermirait.

Soulignons que cette diminution chez les 45-64 ans ne touche pas les fournisseurs du programme AFB, qui continuent d'enregistrer des hausses chaque année dans tous les groupes d'âge, sauf pour les 65 ans et plus.

Groupes désignés

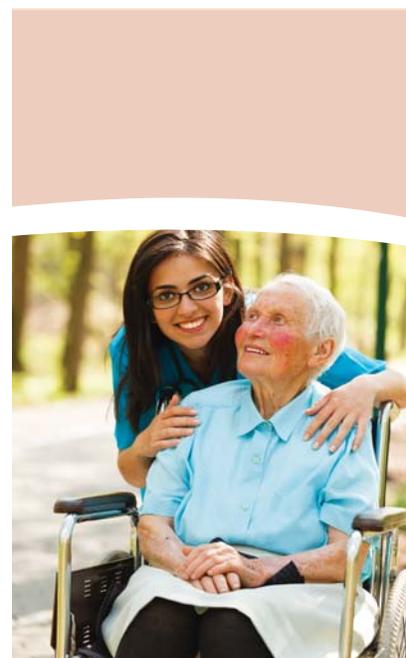
Figure 6. Répartition des clients selon l'appartenance à un groupe désigné (autodéclarée), Hamilton, 2012-2015



Les fournisseurs des programmes SAE et AFB continuent d'accueillir un nombre croissant de clients qui sont membres de groupes désignés. Comme dans le dernier rapport, les fournisseurs de services disent trouver ce groupe difficile à servir en raison du temps et des ressources supplémentaires qu'ils doivent leur consacrer.

Les fournisseurs de services nomment souvent les personnes handicapées comme groupe posant un défi sur le plan du service. Il s'agit du groupe, selon eux, qui fait face aux plus gros obstacles à l'emploi. Dans leur rétroaction, ils mentionnent qu'ils n'ont pas assez de personnel apte à répondre aux besoins supplémentaires de ces clients. Ils recommandent l'ajout de ressources, telles que des incitatifs à l'embauche, comme solution possible pour répondre aux besoins de ces clients. La prestation de mesures de soutien pour le maintien en emploi est également recommandée pour le groupe des personnes handicapées.

Les nouveaux arrivants forment un autre groupe que les fournisseurs de services trouvent difficile à servir. On souligne que leur difficulté à communiquer en anglais constitue souvent un obstacle à l'emploi. On mentionne aussi que leurs attentes à l'égard des emplois sont souvent très élevées (taux de salaire souhaité, par exemple).



Éducation

Tableau 11. Répartition des clients selon le niveau d'études, Hamilton et Ontario, 2012-2015

Niveau de scolarité	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Variation sur 12 mois (2013/2014- 2014/2015)		Variation sur 3 ans (2012/2013-2014-2015)	
				% variation Hamilton	% variation Ontario	% variation Hamilton	% variation Ontario
Moins d'une 8 ^e année	60	69	67	-3 %	0 %	12 %	4 %
Moins d'une 12 ^e année	640	761	767	1 %	-1 %	20 %	1 %
Études secondaires terminées	1 257	1 720	1 807	5 %	7 %	44 %	14 %
Certification d'apprentissage/ compagnon		96	71	-26 %	-3 %	s.o.	s.o.
Études collégiales terminées	1 215	1 707	1 721	1 %	3 %	42 %	5 %
Études universitaires terminées	753	1 006	1 135	13 %	2 %	51 %	12 %
Autre	367	513	486	-5 %	-9 %	32 %	-12 %

La clientèle ayant un grade universitaire est celle qui a connu la plus forte croissance au cours des trois dernières années (51 %), largement supérieure à celle enregistrée à l'échelle provinciale (12 %). Selon les fournisseurs de services, cette augmentation est attribuable en partie au FAEJ et au nombre accru de clients immigrants. Parallèlement, le niveau de scolarité général de la population s'améliore. Pour le programme AFB, on voit que le niveau postsecondaire comme objectif a augmenté de 23 %, soit beaucoup plus que pour l'ensemble de la province (2 %). De plus, le résultat « aux études » à la fin de la participation a augmenté de 29 % une année sur l'autre. Nombre de fournisseurs de services du programme AFB disent qu'ils parlent de l'importance de la scolarité à leurs clients et que ces derniers les écoutent.

Les données d'EO montrent qu'un nombre accru de clients qui utilisent les services ont terminé des études postsecondaires. Il ressort des commentaires reçus des employeurs que ces personnes devraient avoir moins de difficulté à trouver un emploi sur un marché où les exigences en matière de compétences et d'études augmentent. Les fournisseurs de services disent que, souvent, les clients ayant des titres scolaires de niveau postsecondaire n'ont pas un grade ou un diplôme qui répond aux besoins de nos employeurs locaux. Le problème tient à une inadéquation des compétences. On a signalé à maintes reprises qu'une meilleure information sur le marché du travail local aiderait à pallier ce problème.



Emploi ► dans le domaine de choix

Sur les 4 049 clients des SAE qui ont déclaré avoir trouvé un emploi à la fin de leur participation, 50 seulement ont obtenu un emploi correspondant à leurs attentes.

Selon les fournisseurs de services, la raison principale en est que beaucoup de clients ont besoin de trouver un emploi immédiat et peuvent donc prendre le premier poste disponible.



Consultations avec les employeurs

La rétroaction des employeurs et leur participation aux consultations représentent un élément central du processus de planification du marché du travail. Ce sont les employeurs qui créent la demande en main-d'œuvre, et ils fournissent des données importantes sur les compétences recherchées, les perspectives d'embauche, la croissance anticipée, etc. Ces informations sont essentielles pour éclairer l'élaboration de notre plan du marché du travail.

L'année dernière, nous avons tenu une soixantaine d'entrevues en profondeur avec des employeurs de tous les secteurs et avons regroupé l'information reçue avec les résultats de notre sondage HLS annuel afin de produire un plan exhaustif qui reflète le point de vue de la demande. Aux fins du suivi de cette année, nous nous sommes appuyés sur les résultats du sondage *Hire Learning Survey* de PMH. Il a été distribué en janvier 2015; au total, 179 employeurs ont répondu au sondage couvrant diverses questions liées à la main-d'œuvre, comme l'évolution des exigences en matière de compétences, les initiatives de formation, les problèmes de recrutement et le maintien en emploi. Suivent les principaux résultats et de plus amples détails sont fournis dans le rapport du sondage HLS.

Perspectives d'emploi

- Les employeurs de Hamilton anticipent des perspectives d'emploi favorables; en effet, près de la moitié des répondants voient leur organisation grandir et 87 % prévoient embaucher dans l'année à venir. Quelque 92 % ont embauché au moins un employé l'année dernière.
- Les cessations d'emploi sont attribuables en majorité à des départs à la retraite. Environ 37 % des emplois se sont terminés en raison d'un départ à la retraite, mais une démission est la cause nommée dans 36 % des cas. Ces proportions peuvent varier selon l'industrie, mais la fabrication affiche le plus grand nombre de cessations d'emploi attribuables à un départ à la retraite.

Quelles industries étaient le plus susceptibles de se dire en croissance?



Fabrication



Autres services
(sauf l'administration
publique)



Services professionnels,
scientifiques et
techniques



Soins de santé
et services
d'enseignement



Arts, spectacles
et loisirs

Exigences en matière de compétences

- Quelque 22 % des employeurs croient que les exigences en matière de compétences augmenteront considérablement d'ici cinq ans, et 60 % croient qu'elles augmenteront modérément. Le nombre d'employeurs qui s'attendent à une augmentation marquée

Principales compétences de vos employés

Tel qu'il ressortait du rapport de l'année dernière, les employeurs de tous les secteurs accordent une grande importance aux compétences comportementales.



Veillez choisir les 3 premières compétences que possèdent la majorité de vos employés :	Part
Éthique professionnelle, dévouement, fiabilité	13 %
Communication (orale et écrite)	13 %
Initiative/capacité de travailler avec peu ou pas de supervision	12 %
Résolution de problème, raisonnement, créativité	11 %
Spécialisation	10 %

est plus élevé cette année que l'année dernière.

- Les pourcentages à cet égard varient d'une industrie à l'autre. Plus du tiers des employeurs du secteur manufacturier croient que les exigences liées aux compétences augmenteront de façon significative.
- Le niveau collégial représente l'objectif de scolarité visé pour les professions affichant les plus hauts taux d'embauche.

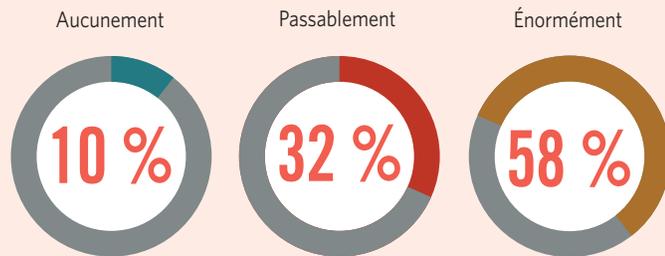
Recrutement

- Comme l'année dernière, les principales méthodes de recrutement sont le bouche-à-oreille (75 %) et les offres d'emploi en ligne (63 %).
- La plupart des employeurs (63 %) disent avoir eu beaucoup de difficulté à pourvoir un poste particulier dans la dernière année. Cette proportion a beaucoup augmenté par rapport au dernier rapport (56 %). Pour certaines industries comme la fabrication, le défi a été encore plus grand.
- Les professions recherchées citées le plus souvent sont : professionnels des TI; compagnons et apprentis; manœuvres dans la fabrication; commis au soutien administratif; préposés au service à la clientèle.
- Pour la majorité des employeurs, la disponibilité de travailleurs qualifiés est adéquate. En fait, la majorité (59 %) la juge adéquate ou insuffisante, et seulement 8 % la juge excellente.

Votre organisation connaît-elle des difficultés en matière de recrutement?

La majorité des employeurs éprouvent certaines difficultés en matière de recrutement, et le tiers environ trouve la situation très difficile. Comparativement à l'année dernière, le nombre d'employeurs qui éprouvent des difficultés dans ce domaine a augmenté de 8 %.

En général, le recrutement représente-t-il une difficulté pour votre organisation?



Formation

- La grande majorité des employeurs (80 %) ont offert des occasions de formation ou de perfectionnement à leurs employés durant la dernière année.
- Le coût de la formation et la baisse de productivité durant la période de formation sont les principaux facteurs qui empêchent les employeurs d'offrir plus de formation.

87 %
prévoient embaucher
dans l'année à venir.



Suivi du marché du travail et plan d'action pour 2015

PMH a défini un ensemble de priorités clés à l'automne 2014 et, de concert avec ses partenaires, travaille depuis à faire avancer diverses initiatives pour apporter des solutions aux principaux enjeux liés au marché du travail. La présente section rend compte de l'avancement du plan d'action établi l'année dernière et donne un aperçu des activités prévues pour l'année à venir.

Préalablement à l'élaboration du plan, un groupe d'intervenants clés du marché du travail (voir la liste des organismes représentés à l'annexe B) s'est réuni pour examiner le plan du marché du travail. Ils ont eu l'occasion d'examiner les priorités clés, et à partir des données fournies et de leur connaissance du marché du travail local, ils ont déterminé s'il y avait des priorités nouvelles ou émergentes. À la lumière de l'information présentée à cette occasion et de leur connaissance du marché du travail local, il a été convenu que les priorités établies en 2014-2015 demeuraient pertinentes.

Les participants se sont ensuite séparés en petits groupes pour examiner les plans d'action existants et les activités à ce jour, puis ont suggéré des points à mettre à jour et à améliorer dans les mesures existantes. Le groupe a soumis diverses idées d'activités supplémentaires qui reflètent leur expérience et leur perspective. Les tableaux qui suivent présentent :

- un bref résumé de la discussion et les recommandations qu'ils ont formulées;
- un suivi des activités menées à l'appui des quatre priorités clés;
- des plans d'action révisés selon les recommandations des participants aux consultations.

Le contexte dans lequel ces plans d'action sont mis en œuvre change et évolue à mesure que notre gouvernement provincial, partenaire financier de nombre d'initiatives, poursuit l'intégration des services d'emploi et de formation. De nouvelles initiatives ont été lancées ou sont prévues et pourraient nous obliger à réviser ou à adapter ce plan d'action en cours de route. Comme toujours, PMH et d'autres responsables de projet tiendront compte du contexte général afin de tirer le maximum des efforts investis pour améliorer le marché du travail et le développement de la main-d'œuvre.



PRIORITÉ : PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

Les entrants sur le marché du travail et les personnes aux prises avec des obstacles à l'emploi doivent acquérir des compétences comportementales (savoir-être) essentielles.

Les intervenants présents ont donné leur appui au plan d'action énoncé ci-dessous. Au nombre des recommandations formulées :

- privilégier les réseaux de soutien par les pairs et les discussions dirigées pour enseigner les compétences comportementales plutôt que des ateliers, lesquels sont jugés moins efficaces;
- élaborer un document à l'intention des chercheurs d'emplois qui décrit les compétences comportementales ainsi que les conséquences de lacunes en savoir-être;
- s'assurer que les personnes à qui l'on donne une formation comportementale sont engagées dans cet apprentissage;
- élaborer un processus pour mesurer les compétences comportementales.

Ces recommandations seront intégrées aux activités existantes et prévues.

Mesures prévues ou en cours

Mesure	Activités en 2015-2016	Résultat(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Par la recherche et l'analyse de pratiques exemplaires, définir les compétences comportementales et professionnelles essentielles et organiser une activité à l'intention des organismes de services d'emploi et de formation pour présenter les résultats de la recherche et planifier les prochaines étapes. 	<p>PMH est à préparer un rapport de recherche qui définit les compétences comportementales, analyse des pratiques exemplaires et recense les stratégies utilisées par les fournisseurs de services locaux. Un forum est prévu en novembre 2015 pour présenter la recherche, et les prochaines étapes seront étudiées.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapport de recherche qui présente des pratiques exemplaires. 2. Activité pour présenter les résultats et formuler les prochaines étapes.
<ul style="list-style-type: none"> • Explorer le nouveau modèle de formation de type « boutique » pour le développement des compétences comportementales. 	<p>ABEA est à recenser les cours spécialisés élaborés à l'échelle de la province. Les résultats seront présentés lors du forum en novembre.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recherche de pratiques exemplaires à intégrer à l'activité ci-dessus.

Plan d'action pour 2016-2017

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> • À partir des conclusions de la phase I, élaborer des ressources et des ateliers pour appuyer l'autoperfectionnement des compétences comportementales. 	<p>ABEA/PMH</p>	<p>Fournisseurs de services d'emploi OT</p>

Long terme (trois ans et plus)

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> • Examiner les résultats de la recherche, élaborer des ressources et des stratégies à long terme (p. ex., ludification) pour appuyer la formation continue en savoir-être. 	<p>À déterminer</p>	<p>À déterminer</p>

PRIORITÉ : FACILITER L'ACCÈS DES GROUPES DÉSIGNÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les membres des groupes désignés (jeunes, immigrants, personnes handicapées, membres des minorités visibles, travailleurs âgés et Autochtones) font face à des obstacles particuliers et uniques dans leur recherche d'emploi.

Les intervenants qui ont discuté de cette priorité étaient généralement favorables aux mesures en place.

Au sujet du mentorat, les personnes consultées ont mentionné qu'il est difficile d'encourager les employeurs à appuyer les programmes de mentorat dans leur milieu de travail. Au nombre des recommandations formulées :

- créer une boîte à outils pour les employeurs à la lumière du rapport sur le mentorat et d'autres études. La ressource doit être adaptée pour servir à d'autres groupes désignés, en particulier les travailleurs âgés (plus de 45 ans) et d'autres membres de la communauté qui ont de la difficulté à trouver et à garder un emploi.

Concernant la mesure axée sur une stratégie de mobilisation des employeurs, les personnes consultées ont appuyé les activités proposées et ont fait la recommandation suivante :

- les employeurs ont besoin de connaître le RDI (rendement du capital investi) lié à l'embauche d'immigrants. Il a été suggéré que la stratégie cible les secteurs d'activité ayant des pénuries de main-d'œuvre plutôt que l'ensemble des employeurs.

Mesures prévues ou en cours

Mesure	Activités en 2015-2016	Résultat(s)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recenser les programmes de mentorat et de stage offerts dans la communauté; cerner les lacunes et les pratiques exemplaires propres à chaque groupe désigné. 	Avec l'appui de l'Université McMaster, PMH a publié une recension des écrits sur des pratiques exemplaires en mentorat pour les jeunes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recueil de pratiques exemplaires 2. Recommandations fondées sur des données probantes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer et mettre à l'essai une stratégie de mobilisation des employeurs pour l'embauche d'immigrants qualifiés. 	On est à élaborer une stratégie qui vise à mieux renseigner les employeurs sur les immigrants en tant que bassin de talents.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapport détaillant la stratégie et un plan de mise en œuvre, y compris les secteurs ciblés.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Élaborer une stratégie de communication et de sensibilisation à l'intention des jeunes de Hamilton. 	De concert avec le groupe responsable de la <i>Neighbourhood Action Strategy</i> et des jeunes des quartiers ciblés de Hamilton, PMH est à mettre au point une approche pour attirer les jeunes vers les services d'emploi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stratégie assortie de pratiques exemplaires pour les fournisseurs de services d'emploi.
	Le Réseau pour l'emploi des jeunes travaille à un nouveau site Web où les jeunes trouveront de l'information sur une gamme de services conçus pour eux.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Portail d'emploi pour les jeunes.

Plan d'action pour 2016-2017

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> ▪ À partir de la recherche et de l'expérience, augmenter le maintien en emploi à l'aide d'une boîte à outils de mentorat pour les employeurs. 	PMH	Fournisseurs de services d'emploi

<ul style="list-style-type: none"> Le programme <i>Connector</i> élaboré à Halifax constitue une pratique exemplaire pour faciliter l'accès des immigrants au marché du travail. Ce programme sera examiné en vue d'être adapté et mis en place à Hamilton. 	PMH	Global Hamilton
<ul style="list-style-type: none"> Évaluer la stratégie pilote de mobilisation des employeurs pour l'embauche d'immigrants et l'adapter à d'autres groupes désignés. 	À déterminer	Réseau de prospecteurs d'emplois Global Hamilton
Long terme (trois ans et plus)		
Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> À déterminer à partir des résultats obtenus à court et à moyen termes. 	À déterminer	À déterminer



PRIORITÉ : COMPRENDRE L'INTENSIFICATION ET L'ÉVOLUTION DES EXIGENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Les avancées technologiques font en sorte que toutes les industries ont besoin, à tous les niveaux, de travailleurs polyvalents qui se distinguent par leur faculté d'adaptation, leur souplesse et leur volonté d'apprendre.

Les intervenants présents ont appuyé cette priorité et les mesures associées. Ils ont recommandé des améliorations à certaines mesures, en particulier la stratégie d'information :

- favoriser une approche interentreprises/individuelle pour la promotion de la formation;
- s'assurer que les outils et ressources tiennent compte de la culture en milieu de travail comme élément favorisant la formation;
- présenter une gamme d'options de formation, notamment des cours qui répondent aux besoins des petites entreprises qui ont moins de temps et d'argent à investir dans la formation;
- tenir compte de l'attitude des employés face à la formation et envisager des stratégies pour accroître leur intérêt face à la formation et leur participation.

Mesures prévues ou en cours

Mesure	Activités en 2015-2016	Résultat(s)
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer le rendement du capital investi par les employeurs dans la formation et le perfectionnement de leurs travailleurs, et trouver des pratiques exemplaires qui peuvent être adoptées à l'échelle locale. 	PMH a un projet en place pour recenser des pratiques exemplaires propres à encourager la formation en cours d'emploi et l'investissement dans la formation.	Plan de marketing assorti de recommandations pour adapter la formation.
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une stratégie d'information afin de promouvoir les encouragements à la formation et les ressources accessibles aux employeurs, dont la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, en particulier pour les PME. 	PMH travaille avec des partenaires à l'élaboration d'une stratégie pour promouvoir la formation.	Voir plus haut.

Plan d'action pour 2016-2017

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> • Réunir les partenaires des milieux de l'éducation et de l'emploi afin de trouver une stratégie locale pour élaborer une approche concertée permettant de mieux préparer les gens aux futurs marchés du travail (par le perfectionnement, la prospection de carrières, la formation, etc.). 	Skills Development Flagship	IEC Conseils scolaires Autres partenaires à déterminer
<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un forum afin de mieux sensibiliser les employeurs aux avantages d'investir dans la formation et le perfectionnement (étayés par les résultats de la recherche). 	PMH	Chambres de commerce

Long terme (trois ans et plus)

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> • Remédier au manque de formation des chercheurs d'emploi qui ne sont pas admissibles aux programmes de formation financés par le gouvernement. 	À déterminer	À déterminer

PRIORITÉ : EXPLOITER LES DÉBOUCHÉS CRÉÉS PAR LA DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE HAMILTON

Utiliser l'information sur le marché du travail et d'autres ressources pour mieux renseigner les chercheurs d'emploi sur les nouvelles possibilités offertes par les PME et les différents environnements de travail (emplois à temps partiel et contractuel, travail par quarts, etc.).

Les participants à la consultation reconnaissent qu'il s'agit d'une priorité importante bien qu'il n'y ait pas de mesures ou d'activités en cours. La planification des mesures a insisté sur les renseignements qui aideraient plus efficacement les chercheurs d'emplois à comprendre les besoins particuliers et uniques des employeurs. L'approche suggérée consiste à tenir plus de discussions avec les employeurs.

Mesures prévues ou en cours

Action	Activités en 2015-2016
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer des plans marketing sectoriels pour les petites entreprises et les compagnies moins connues afin de les faire connaître aux chercheurs d'emploi qualifiés. 	<p>Aucune mesure à ce jour.</p> <p>À reporter et à réviser. Voir plus bas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Mieux renseigner les travailleurs sur les normes d'emploi visant les milieux de travail précaires (y compris le travail à temps partiel ou contractuel) afin d'accroître l'activité sur le marché du travail. 	<p>Aucune mesure à ce jour.</p>

Plan d'action pour 2016-2017

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> Chercher à mobiliser des PME des secteurs clés afin de créer un échange d'information entre les fournisseurs de services d'emploi et les employeurs. De concert avec les principaux réseaux d'employeurs (zones d'amélioration commerciale, etc.), organiser des groupes de discussion avec des employeurs pour connaître leurs méthodes de recrutement et déterminer les mesures que les fournisseurs de services d'emploi peuvent prendre pour mieux les appuyer. 	<p>PMH</p>	<p>Réseau de prospecteurs d'emploi Hamilton Economic Development</p>

Continu

Mesure	Responsable(s) proposé(s)	Partenaires proposés
<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'étude des secteurs en croissance de l'économie locale et des compétences recherchées, et aider à élaborer des stratégies qui répondent à leur besoin. 	<p>PMH</p>	<p>Employeurs</p>

Conclusion

Planification de main-d'œuvre de Hamilton est heureuse de présenter son plan à la communauté. Nous espérons que vous trouverez l'information utile et avons hâte d'unir nos efforts à ceux de tous nos partenaires pour poursuivre le développement de la main-d'œuvre et ainsi contribuer à renforcer le tissu de notre communauté. Nous encourageons tous nos partenaires à participer aux activités présentées ici. N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous souhaitez vous impliquer.



ANNEXE A - Fournisseurs de services d'emploi et de formation consultés aux fins de l'analyse des données d'EO

Adult Basic Education Association

Collège Boréal

Collège Mohawk, Services d'emploi communautaires

Employment Hamilton

Goodwill

PATH Employment Services

Ville de Hamilton, Services communautaires et d'urgence

vpi Inc.

Wesley Urban Ministries

YMCA

ANNEXE B - Liste des organismes ayant participé à la séance de consultation communautaire

Adult Basic Education Association
Collège Boréal
Collège Mohawk
Conseil de planification et de recherche sociale de Hamilton
Employment Hamilton
Hamilton Immigration Partnership Council
HWDSB
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités
Mohawk College Enterprise
PATH Employment Services
Threshold School of Building
Université McMaster
Ville de Hamilton
Wesley Urban Ministries
YMCA Careerworx
YMCA de Hamilton/Burlington/Brantford
YWCA Hamilton

Planification de main-d'oeuvre de Hamilton

Les entreprises, la main-d'oeuvre et la collectivité : partenariat pour la prospérité

Depuis 1997, Planification de main-d'oeuvre de Hamilton est à l'origine de plans, de partenariats et de projets qui mettent en lumière les tendances relatives au marché du travail local et appuient le développement de la main-d'oeuvre.

PMH est membre de Planification de main-d'oeuvre de l'Ontario, réseau de 25 bureaux de planification de la main-d'oeuvre répartis dans toute la province.

PMH utilise une approche fondée sur des données probantes afin d'élaborer pour Hamilton une vision stratégique qui tient compte de l'information disponible sur les principaux secteurs d'activité, des données démographiques et des renseignements fournis par les employeurs et autres partenaires locaux.

**Accédez au site Web de PMH à l'adresse
www.workforceplanninghamilton.ca pour :**

Découvrir nos **projets et partenaires** communautaires qui favorisent le perfectionnement de la main-d'oeuvre

Vous renseigner au sujet des tendances, des possibilités et des priorités du marché du travail local dans nos **publications**

Trouver des **liens** vers des sources d'information sur la formation, l'emploi et le marché du travail



Workforce Planning Hamilton
Planification de main d'oeuvre de Hamilton

77, rue James Nord, Unité 117
Hamilton (Ontario) L8R 2K3
Téléphone : (905) 521-5777
Télécopieur : (905) 521-9309

Courriel : info@workforceplanninghamilton.ca
Website : www.workforceplanninghamilton.ca

This Employment Ontario project is funded in part by the Government of Canada.
Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada.

**EMPLOI
ONTARIO**