CONSEIL CANADIEN POUR LA REUSSITE DES JEUNES

Financé par le gouvernement du Canada dans le cadre de la Stratégie emploi et compétences jeunesse

Canada

DEMANDE ET LACUNES DANS LES SERVICES D'EMPLOI EN ONTARIO :

Analyse du marché du travail de la région de Peel

Septembre 2019

By FutureFit AI

En partenariat avec
Le Conseil canadien pour la réussite des jeunes

N.B : Dans ce rapport l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

À PROPOS DU RAPPORT

Ce rapport a été rédigé et produit par FutureFit AI en partenariat avec le Conseil canadien pour la réussite des jeunes dans la perspective de la Transformation des services d'Emploi Ontario.

Conseil canadien pour la réussite des jeunes

Le Conseil canadien pour la réussite des jeunes (CCRJ) est une collaboration nationale intersectorielle qui stimule la coordination et renforce l'infrastructure soutenant l'écosystème de développement de la main-d'œuvre des jeunes. Le CCRJ a réuni un groupe hautement qualifié de dirigeants communautaires et d'entreprises canadiennes, qui apporte une voix équilibrée et fondée sur des données probantes.

Le CCRJ est conscient que le développement de la main-d'œuvre des jeunes est un système complexe et interconnecté de services et de soutiens. Nous reconnaissons également la nécessité d'une coordination et d'une infrastructure pour que le développement de la main-d'œuvre se renforce et évolue.

Le CCRJ visera des résultats qui comprennent :

- L'établissement d'un groupe d'experts pancanadien pour fournir des conseils et traiter les questions de coordination, de collaboration, de planification et de conception;
- La progression de l'utilisation de la technologie pour améliorer le parcours entre les aides aux employeurs et aux demandeurs d'emploi;
- L'identification, le rehaussement et le renforcement de la capacité sectorielle à améliorer le maintien au travail des jeunes touchés par un traumatisme et / ou des personnes vivant avec des troubles mentaux ou des handicaps.

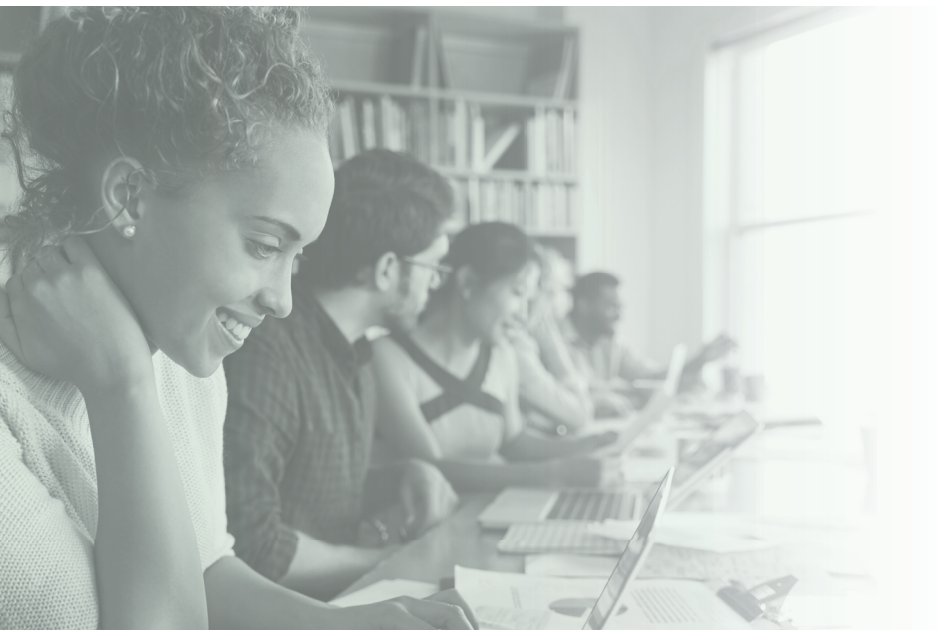
FutureFit AI

FutureFit est une plateforme d'IA pour l'Avenir du travail. Notre vision est d'établir le plan le plus complet et le plus intelligent au monde afin de faire face à l'impact négatif significatif et imminent de l'IA et de l'automatisation vis-à-vis du travail, des compétences et de l'apprentissage. Construit autour de plus d'un milliard de points de données, FutureFit AI travaille avec les entreprises, les organisations et les gouvernements pour connecter les données sur le travail, les talents et l'apprentissage et tracer des voies de mise à niveau / requalification des personnes pour l'avenir. FutureFit AI est une entreprise NextAI et a déjà remporté des prix et une reconnaissance du gouvernement américain, de la Banque TD et de l'initiative Social Impact Challenge de Google.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du rapport 2
Conseil canadien pour la réussite des jeunes 2
FutureFit AI 2
Table des matières 3
Introduction 5
Emploi des jeunes et avenir du travail 5
La région de Peel 6
Sommaire 7
Demande régionale 7
Demandeurs d'emploi 7
Programmes de service 8
Demande régionale 9
Emploi dans l'industrie 9
Emploi industriel et jeunesse 10
Emplois 11
Compétences 14
Employeurs 17
Demandeurs d'emploi 18
Faits en bref : La population active et les jeunes de Peel 18
Emploi et participation à la population active 18
Sous-emploi 18
Type d'emploi 19
Services d'emploi et assistance sociale 20
Programmes de services d'emploi 20
Résultats dans la région de Peel 22
Affectation et dépenses financières 23
Dépenses par embauche 24

Dépendance à l'aide sociale 28
Analyse régionale comparative : OT 30
Chevauchement des services d'emploi entre les programmes 34
Chevauchement du programme SE 34
Chevauchement du programme SAEO 35
Chevauchement du programme PAEJ 36
Points saillants des services d'emploi 37
Conclusion 38
Thème 1 : Activer un système adaptable, axé sur la demande, conçu pour les transitions 38
Thème 2 : Utiliser les informations sur le marché du travail pour une programmation adaptée 38
Thème 3 : Améliorer la collecte et le partage des données entre les programmes 38
Thème 4 : Répondre aux besoins spécifiques des jeunes en matière de développement des compétences 39
Thème 5 : Assurer un soutien flexible et continu au-delà de l'emploi initial 39
Annexe 1 : Glossaire des termes clés 40
Annexe 2 : Références 42



INTRODUCTION

Il existe un certain nombre de tendances majeures susceptibles de modeler le travail du futur, allant de l'automatisation aux changements démographiques en passant par l'immigration et le changement climatique. Afin de répondre à cette évolution, au début de 2019, le gouvernement de l'Ontario a décidé qu'il était temps de transformer ses services d'emploi afin, d'une part, d'aider plus de gens à trouver et à conserver des emplois de qualité et d'autre part à satisfaire un plus grand nombre d'entreprises dans leur recherche de travailleurs possédant les compétences adaptées. Le soutien à l'emploi et à la formation est essentiel pour constituer une main-d'œuvre qualifiée et préparée pour l'avenir mais d'importantes lacunes subsistent.

EMPLOI DES JEUNES ET AVENIR DU TRAVAIL

Alors que les fluctuations cycliques et les périodes de récession économique et de croissance lente peuvent entraver l'emploi des jeunes, il est de plus en plus évident que des tendances structurelles majeures se sont produites ces dernières années. Les tendances technologiques telles que l'émergence et l'intégration de l'IA dans les tâches de travail courantes et non routinières, ainsi que la robotique et les logiciels sophistiqués dans les emplois peu qualifiés, perturbent les types d'expérience de travail précoce auxquels les jeunes peuvent traditionnellement avoir accès. Les modèles de travail tels que l'économie des petits boulots et le travail indépendant décomposent davantage les emplois traditionnels en tâches qui peuvent être externalisées numériquement. Les forces structurelles ont eu un impact particulièrement fort sur les conditions du marché du travail pour les personnes âgées de 15 à 19 ans et à un moment où la population de ce groupe d'âge est en déclin. Le taux de chômage des jeunes a toujours été plus élevé que celui des adultes, mais l'écart entre eux n'a pas diminué depuis le début des années 90.[1]

Le résultat de tendances conjoncturelles et structurelles mixtes est nuancé. Alors que l'automatisation peut entraîner le remplacement de certaines tâches par des machines, des modèles de travail flexibles, mais moins stables, provoquent également une croissance de l'emploi alternatif, ce qui peut se traduire par une augmentation des opportunités de travail à temps partiel, temporaire et de travail pour les jeunes, selon la région. Cela peut avoir des conséquences à la fois commodes et désastreuses. Une part croissante des emplois temporaires ou à court terme sur le marché du travail signifie que les jeunes pourraient devoir changer d'emploi plus souvent que les générations précédentes. Une part importante des jeunes sans emploi entrent sur le marché du travail pour la première fois, le plus souvent après avoir terminé leurs études. Ces jeunes ont une expérience professionnelle limitée, le cas échéant, et connaissent souvent une période de chômage avant de trouver leur premier emploi. Les jeunes travailleurs sont également plus susceptibles de devenir chômeurs que les travailleurs adultes lorsqu'ils trouvent un emploi. Si l'indisponibilité croissante d'un emploi stable à temps plein fait en sorte que les jeunes restent trop longtemps sous-employés, ils risquent de quitter complètement la population active et de dépendre fortement de l'aide sociale. La recherche suggère que les autres conséquences à long terme du sous-emploi ou du chômage incluent également des « cicatrices » et des employeurs qui attendent de ces jeunes « une productivité plus faible ».[2]

La recherche suggère également que plus de trois fois le nombre de jeunes Canadiens sont traditionnellement employés dans des emplois qui sont plus à risque de disparaitre à cause de l'automatisation que les autres.[3] La recherche présentée ici démontre que non seulement les jeunes occupent des emplois à fort potentiel d'automatisation, mais que les jeunes de la région de Peel sont largement employés dans des industries qui connaissent déjà un ralentissement de croissance.

Nous concluons que la capacité des jeunes à répondre aux forces cycliques et structurelles en jeu dans l'avenir du travail dépend de soutiens de l'amélioration et de requalification des compétences flexibles et axées sur la demande. En regardant vers l'avenir, nous avons une population de jeunes plus instruits que jamais, ce qui signifie un contexte d'emploi plus compétitif pour les jeunes d'aujourd'hui. Les jeunes, en particulier ceux des populations vulnérables, auront besoin de soutiens qui leur permettront de faire la transition tout au long de leur carrière et de capitaliser sur leur orientation naturelle vers les environnements numériques, l'agilité pour apprendre de nouvelles choses au fil du temps et de vastes compétences humaines transférables comme la communication, le travail d'équipe et la créativité.

En utilisant une combinaison d'informations en temps réel sur le marché du travail provenant de la base de données FutureFit AI, des données accessibles via le GeoHub d'Emploi Ontario et des recherches de pointe sur les jeunes et l'avenir du travail au Canada, ce rapport décrit les principales tendances du marché du travail sur la région de Peel, donne un aperçu des programmes et services essentiels à l'emploi et effectue une analyse comparative des lacunes des services d'emploi dans la perspective de la Transformation des services d'Emploi Ontario.

LA RÉGION DE PEEL

La municipalité régionale de Peel est la municipalité de palier supérieur située immédiatement à l'ouest de la ville de Toronto, qui relève de la compétence du plan de l'escarpement du Niagara, du plan de conservation de la moraine d'Oak Ridges et du plan de la ceinture de verdure. La région de Peel est l'une des cinq municipalités régionales de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto. Elle dessert 1,4 million d'habitants et environ 163 000 entreprises à Brampton, Caledon et Mississauga et couvre une superficie de 1 247 km^2. La région de Peel fait partie des terres régies par les traités du territoire des Mississaugas de la rivière Credit.

SOMMAIRE

DEMANDE RÉGIONALE

Comme dans les autres collectivités de l'Ontario, la région de Peel subit l'effet d'un déplacement de la demande régionale à la fois au niveau industriel et professionnel. Ce changement se caractérise par l'abandon d'une base manufacturière vers une économie du savoir influencée par la technologie. En utilisant les informations fournies par le marché du travail en temps réel au cours des années 2014-2018, nous vérifions que les activités manufacturières continuent en effet de décliner mais restent majeures dans les demandes des employeurs. Cela a des implications pour les travailleurs et les services de l'emploi selon le scénario ou une large base de travailleurs manufacturiers pourrait avoir besoin de passer à d'autres industries à court terme.

Pour la première fois au cours de la période 2014-2018, nous observons une augmentation de la demande des employeurs dans l'industrie des services d'enseignement, tandis que les industries qui sont traditionnellement les plus gros employeurs de jeunes sont en déclin (commerce de détail et administration). Si ces tendances se poursuivent, nous concluons qu'au niveau industriel, les travailleurs peu qualifiés des secteurs manufacturiers, du commerce de détail et de l'administration auront probablement besoin d'une certaine forme de recyclage au cours des prochaines années.

Au niveau professionnel, les informations sur le marché du travail montrent également que les emplois peu qualifiés tels que les ouvriers / magasiniers et les emplois de vente continuent d'être d'importantes sources de demande des employeurs dans la région. Les travaux de soins personnels et de service à la clientèle continueront probablement de croître, offrant aux jeunes des opportunités en tant que représentants commerciaux ou aides en soins personnels s'ils peuvent cultiver les bonnes compétences humaines recherchées. Les données sur la demande de compétences à Peel montrent une augmentation constante des compétences fondamentales comme la communication et des compétences en équipe comme le travail d'équipe et la collaboration, avec une baisse de celles telles que la résolution de problèmes de base. En tant que source d'emploi la demande des grands détaillants tels que Walmart et Loblaws continue de baisser, ce qui montre un changement dans le paysage de l'emploi loin du commerce de détail. Ces changements professionnels axés sur les compétences sont susceptibles de limiter les types de postes d'entrée de gamme peu qualifiés que l'on peut proposer aux jeunes (en particulier les 15-19 ans) dans la région de Peel.

DEMANDEURS D'EMPLOI

Les demandeurs d'emploi adultes de la région de Peel sont confrontés à des possibilités d'emploi beaucoup plus favorables que celles de leurs jeunes congénères. Le chômage au Canada est à un niveau relativement bas, à 5,5 %, et le taux de Peel est également tombé à un niveau pluriannuel de 6,7 % avec un taux d'activité supérieur à la moyenne à 70 % (un bon signe d'un marché du travail actif dans le contexte de la forte croissance du nombre de retraités).

Le chômage des jeunes reste cependant relativement élevé dans la Région, à 14,3 %, bien au-dessus de la moyenne nationale des jeunes et deux fois plus que pour les adultes. Avec 11

% de la population totale de jeunes de l'Ontario, les 288 000 jeunes de Peel sont de plus en plus menacés par le sous-emploi – défini comme l'occupation d'un emploi inférieur aux compétences ou au niveau de scolarité - alors qu'ils effectuent la transition des études à l'emploi sans aucune expérience de travail.

PROGRAMMES DE SERVICE

sEn tirant des données du GeoHub d'Emploi Ontario, ce rapport analyse un total de cinq programmes de services d'emploi dans la région qui comprennent les Services d'emploi (SE), le Service d'aide à l'emploi de l'Ontario (SAEO), le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ), Ontario au travail (OT) et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) au cours de la période 2016-2018. Le rapport explore les résultats en matière d'emploi, la couverture des services, les dépenses financières, le chevauchement des programmes, les besoins des jeunes et les tendances générales de la dépendance des services.

Nous constatons que, bien que les trois grands programmes (SE, SAEO et PAEJ) montrent une augmentation constante des dépenses financières des services au cours de la période, les résultats en matière d'emploi mesurés trois mois après le programme ne se sont pas améliorés. Les dépenses moyennes par embauche deviennent également plus chères pour le SAEO et le PAEJ. Les coûts d'embauche du SAEO ont doublé en trois ans et les coûts du PAEJ ont augmenté de plus de 5 000 $.

D'après les données de Statistique Canada, nous observons également une diminution globale de l'aide sociale distribuée par le gouvernement fédéral à Peel par le biais de l'assurance-emploi chez les adultes et les jeunes depuis 2010, mais notons une augmentation des services d'emploi provinciaux dans les trois principaux programmes. Parmi les services d'emploi provinciaux, il y a peu de chevauchement entre les clients du SE et du PAEJ avec ceux d'OT / POSPH, tandis qu'un chevauchement beaucoup plus important existe entre le SAEO et l'OT / le POSPH.

Nous concluons avec un ensemble de cinq thèmes et recommandations qui mettent l'accent sur la conception de programmes intégrés avec des informations en temps réel sur le marché du travail et des options flexibles pour répondre aux divers besoins des jeunes dans l'avenir du travail. À partir de maintenant, l'amélioration des dépenses peut conduire à une amélioration globale de l'emploi à court terme pour ceux qui bénéficient actuellement des services d'emploi. Des dépenses plus efficaces dans les programmes pour les jeunes (PAEJ) sont une opportunité clé pour des améliorations à Peel, en raison de son taux de chômage des jeunes plus élevé que la normale.

L'analyse qui suit examine de plus près la demande régionale des employeurs dans les industries, les professions et les compétences de Peel, ainsi que les besoins actuels des demandeurs d'emploi et les lacunes dans les services et les chevauchements entre les programmes d'emploi.

DEMANDE RÉGIONALE

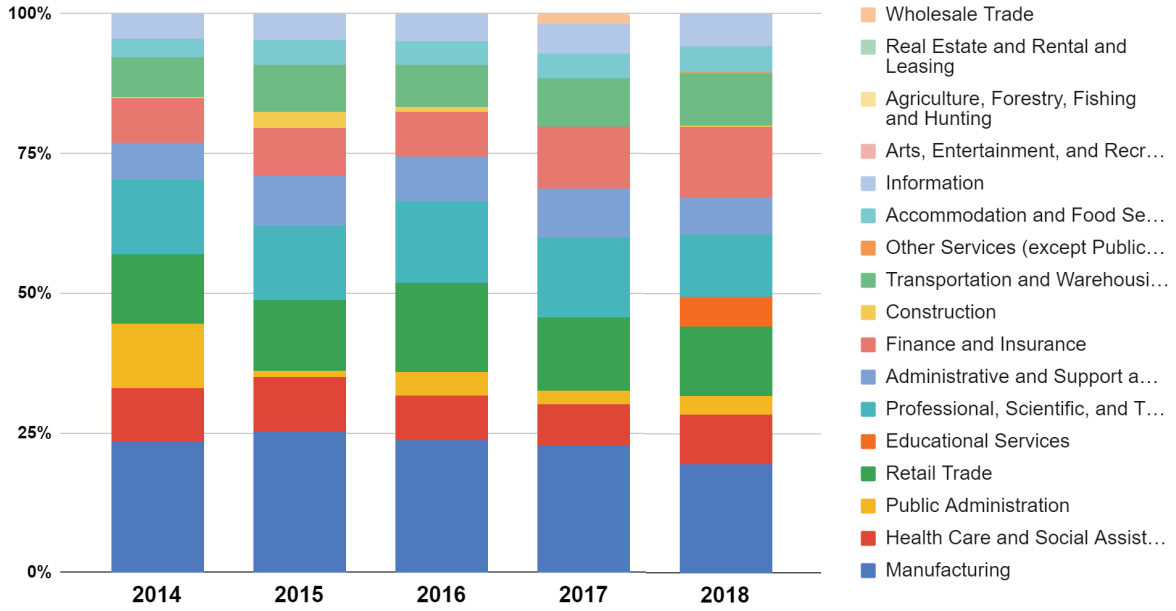
EMPLOI DANS L'INDUSTRIE

La section suivante décrit les principales tendances observées dans la région de Peel à partir des informations en temps réel sur le marché du travail reflétant la demande des employeurs pour la période de 2014 à 2018. L'emploi dans la région de Peel est fortement concentré dans le secteur manufacturier, suivi du commerce de détail et des services professionnels. Bien que le secteur manufacturier ait longtemps été la plus grande industrie de toutes les sous-régions (Brampton, Mississauga et Caledon), chaque année au cours de la période 2014-2018, sa part dans l'emploi total a diminué (passant de 25,2 % en 2015 à 19 % en 2018), ainsi que la construction (désormais inférieure à 1 %) en accord avec une tendance plus forte à la baisse des industries productrices de biens. Alors que le passage à une économie du savoir est traditionnellement marqué par une hausse des services professionnels, le secteur a subi une baisse notable de 14,5 % à 11,2 % en 2018, tandis que d'autres industries du savoir comme la finance et les assurances ont augmenté dans la demande des employeurs. Les industries des soins personnels comme les services d'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, eux, continuent de croître.

Le graphique suivant montre l'évolution de la composition sectorielle des 10 principales industries selon la demande des employeurs au cours de la période quinquennale 2014-2018.

Industry Employment Demand in the Peel Region

Annual, % of Top 10 Industries 2014-2018



Source : Analyse de base de données et de la composition de l'industrie par FutureFit AI, 2014-2018.

LES PLUS GRANDES INDUSTRIES DE PEEL SELON LA DEMANDE DES EMPLOYEURS :

- Secteur manufacturier : 19,6 %
- Finance et assurances : 12,7 %
- Commerce de détail : 12,5 %

EMPLOI INDUSTRIEL ET JEUNESSE

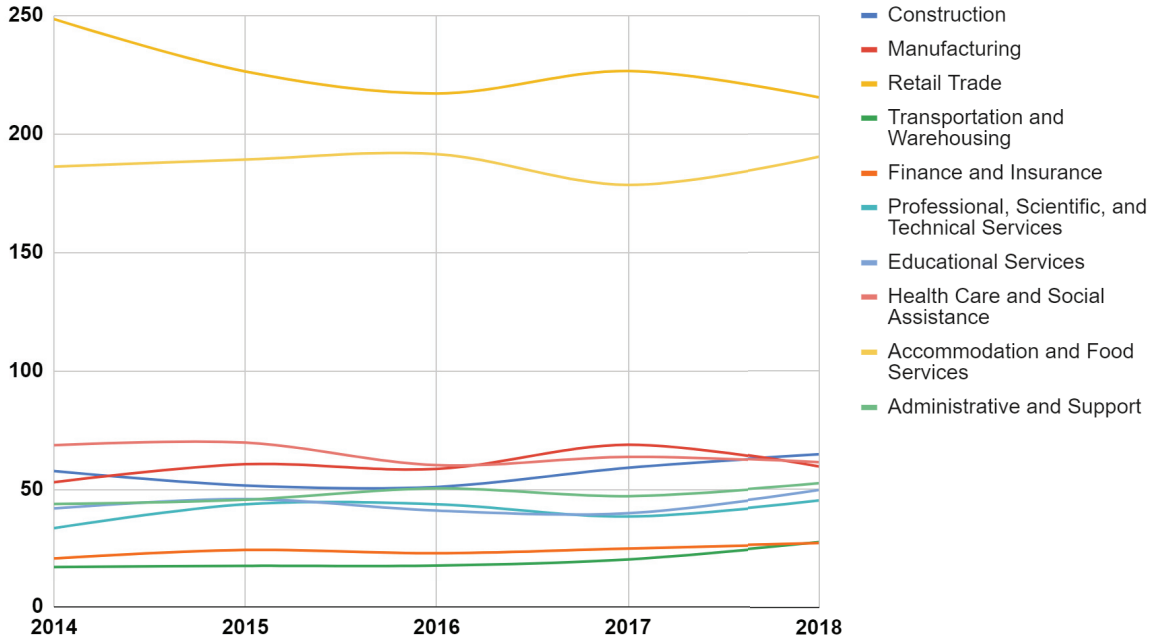
Le commerce de détail ainsi que l'hôtellerie et les services de restauration sont depuis longtemps les plus grands employeurs de jeunes (âgés de 19 à 24 ans) en Ontario, employant jusqu'à 250 000 et 180 000 personnes en 2014, respectivement.[4] Leur déclin à Peel et partout en Ontario est susceptible d'avoir des répercussions sur l'emploi précoce des jeunes, ce qui incitera les jeunes peu qualifiés à se tourner vers des formes de travail plus temporaires.

LES PLUS GRANDES INDUSTRIES POUR L'EMPLOI DES JEUNES :

1. **Commerce de détail :** 12,5 % (contre 13,1 %) à Peel
2. **Hôtellerie et restauration :** 4,7 % (stable) à Peel
3. **Soins de santé et assistance sociale :** 8,8 % (contre 7,4 %) à Peel
4. **Construction :** <1 % (stable) à Peel
5. **Fabrication/secteur manufacturier :** 19,6 % (contre 22,7 %) à Peel

Le graphique suivant montre les plus grandes industries d'emploi des jeunes (âgées de 15 à 24 ans) en Ontario au cours de la période quinquennale 2014-2018, selon les mesures de Statistique Canada.

Largest Industries of Youth Employment in Ontario
Annual, 2014-2018



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, annuel (x 1 000).

EMPLOIS

En 2018, les professions les plus courantes dans la région de Peel étaient les ouvriers / magasiniers et les représentants du service à la clientèle / ventes. Dans une analyse des dix principales professions selon la demande des employeurs en utilisant des informations sur le marché du travail en temps réel, les tendances récentes montrent que les jeunes continuent de se voir proposer des emplois de niveau d'entrée peu qualifiés tels que ouvriers, représentants des ventes et du service à la clientèle, associés aux ventes au détail et nourrices / gardiennes.

Parmi les professions les plus courantes offertes aux jeunes dans la région de Peel, les emplois de soins personnels tels que les emplois de garde d'enfants et d'aide aux soins personnels devraient croître avec un potentiel d'automatisation plus faible (voir l'encadré 1), tandis que les professions peu qualifiées dans le commerce de détail et l'hôtellerie sont susceptibles d'être automatisé dans un avenir proche.

Principales professions en 2018 dans la région de Peel :

Rang	Occupation	% of top 10	Risques d'automatisation
1	Ouvrier / magasinier	14,7 %	Élevé (85 %)
2	Représentant du service à la clientèle	14,4 %	Moyen (55 %)
3	Représentant commercial	11,1 %	Bas (25 %)
4.	Aide-comptable / commis comptable	10,3 %	Élevé (98 %)
5	Associé aux ventes au détail	10,3 %	Élevé (92 %)
6	Adjoint administratif	9,9 %	Élevé (96 %)
7	Développeur / Ingénieur logiciel	8,2 %	Moyen (48 %)
8	Analyste financier	4,5 %	Bas (23 %)
9	Comptable	4,4 %	Élevé (94 %)
10	Responsable de développement commercial / Directeur commercial	4,3 %	Bas (1,3 %)

Source : Analyse de base de données et de professions par FutureFit, 2018; Données sur le potentiel d'automatisation de Frey et Osborne, 2013.

APERÇU DE LA FONCTION :

Ouvrier / magasinier

Gestion des affaires et opérations

Déplace ou transporte du fret, des stocks et des matériaux, généralement sans utiliser de machines.

Niveau d'emploi : Premier échelon / niveau d'entrée

Potentiel d'automatisation : 85%

Compétences : Capacités physiques, compétences en communication, attention aux détails, opération de chariot élévateur, capacité de levage, service à la clientèle

Professions de prochaine étape : Opérateur de presse plieuse, grutier, technicien manufacturier

Encadré 1 : Mesurer le potentiel d'automatisation des emplois

L'impact que les tendances technologiques actuelles auront sur l'emploi n'est pas évident. Certains prédisent une perte d'emploi et un chômage généralisé, tandis que d'autres prédisent un avenir où davantage et de meilleurs emplois seront créés. Afin de donner plus de clarté sur les emplois plus susceptibles d'être automatisés, des recherches récentes ont tenté de mesurer l'impact en estimant le « potentiel d'automatisation » de chaque emploi. Le potentiel d'automatisation se réfère ici à la composition d'un certain emploi en termes de pourcentage de tâches, de compétences, etc. qui pourraient très probablement être automatisées dans les 10 à 15 prochaines années. Un potentiel d'automatisation de 90 % implique qu'un travail est très susceptible d'être automatisé ou interrompu par l'automatisation, tandis qu'un potentiel d'automatisation de 10 % signifie qu'un travail est moins susceptible d'être gravement touché. Cela ne signifie pas que ces emplois à un niveau de « risque élevé » (70 % et plus) seront supprimés sans aucun doute. Le potentiel d'automatisation doit plutôt être considéré comme un indice permettant de mesurer les perturbations ou déplacements potentiels dus au potentiel technique d'automatisation.

Estimation du potentiel d'automatisation

En 2013, des chercheurs de l'Oxford Martin School, Carl Frey et Michael Osborne, ont entrepris de produire l'une des premières analyses complètes concernant l'impact de l'automatisation sur les emplois.[5] En utilisant la taxonomie américaine O*NET de 702 professions, les chercheurs ont utilisé une combinaison d'étiquetage manuel et d'apprentissage automatique pour produire un score indiquant la mesure du potentiel d'automatisation de chaque emploi. Selon leurs résultats, 47 % des emplois américains sont à haut risque d'automatisation au cours des 10 à 15 prochaines années. Plus précisément, ils ont conclu que la plupart des travailleurs des transports et de la logistique, de l'administration et de la main-d'œuvre de production sont en danger.

Bien que l'étude de Frey et Osborne continue de servir communément de mesure référentielle, d'autres études ont produit des mesures similaires et alternatives à l'étude de Frey et Osborne, notamment :

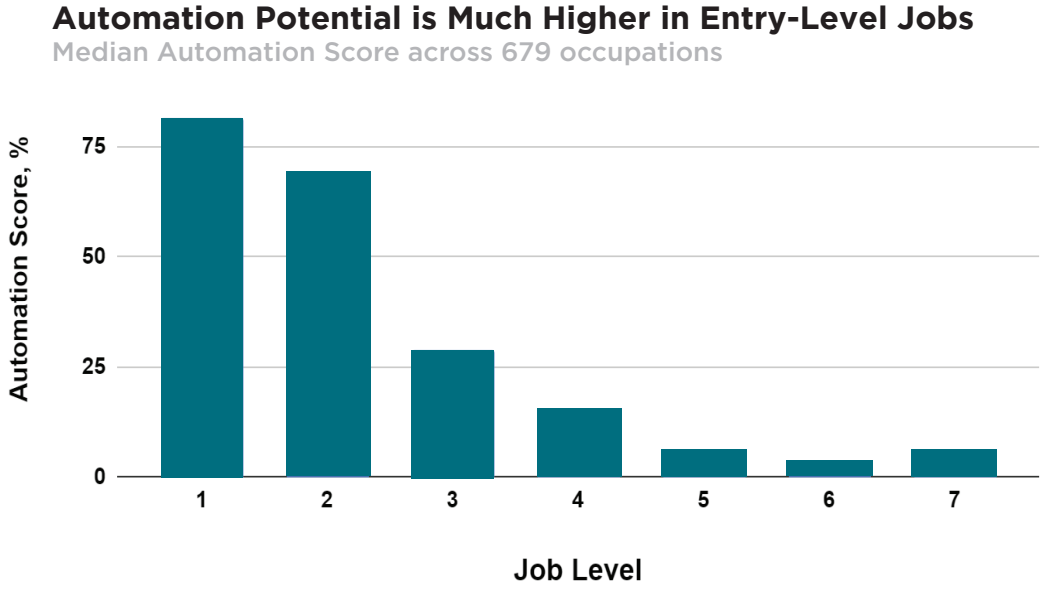
- Une étude de **l'OCDE** révèle que seulement 9 % des emplois aux États-Unis sont à haut risque[6]
- La recherche canadienne du **Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship (BII + E)** estime que 42 % des emplois canadiens sont à haut risque[7]
- Une étude de **McKinsey** révèle que 50 % des tâches de travail sont à haut risque d'automatisation[8]
- Une étude de la **Brookings Institution** révèle que seulement un quart des emplois aux États-Unis sont à haut risque[9]

LA NATURE CHANGEANTE DES EMPLOIS ET DES JEUNES

Au cours des dernières décennies, le déplacement technologique a été en grande partie mécanique - remplaçant les travailleurs qui effectuent des tâches de routine et suivent des procédures bien définies. On pourrait s'attendre à ce que la plupart des emplois de routine se trouvent dans la catégorie des emplois peu qualifiés et peu rémunérés. À l'opposé, les emplois de routine sont le plus souvent caractéristiques des emplois moyennement qualifiés et à revenu moyen, comme ceux de l'industrie. À partir de 1998, nous pouvons en effet observer que l'industrie au Canada est en grande partie en déclin dans ses 23 sous-secteurs, perdant principalement des opérateurs de routine en usines et sur les machines, des ouvriers et des travaux d'assemblage.[10]

Aujourd'hui, cependant, l'automatisation progresse désormais dans le domaine de l'économie du savoir définie par des tâches non routinières et cognitives. Poussée par les récents progrès de l'intelligence artificielle (IA) et de l'apprentissage automatique, l'automatisation a désormais un impact sur le travail dans les professions de service comme celle de vendeur au détail et de commis à la saisie de données. La menace transversale sous ce nouveau paradigme des technologies émergentes comprend l'impact potentiel sur l'ouverture de postes pour des professions peu qualifiées et à bas salaires qui peuvent affecter de manière disproportionnée les jeunes. Une étude récente de l'OCDE vient de conclure sur ce fait et soutient que la main-d'œuvre des jeunes dans le monde est particulièrement vulnérable au remplacement par des machines.[11]

Comme illustré ci-dessous, le potentiel d'automatisation moyen des emplois de premier échelon (emploi de niveau 1 et 2) se situe dans la catégorie à haut risque au-dessus de 70 %. Cela contraste avec les professions dans des rôles de spécialistes ou de gestionnaire aux niveaux d'emploi 3 et supérieurs au niveau de risque faible (30 % ou moins).



Source : Analyse de base de données et de professions par FutureFit, 2018 ; Données sur le potentiel d'automatisation de Frey et Osborne, 2013.

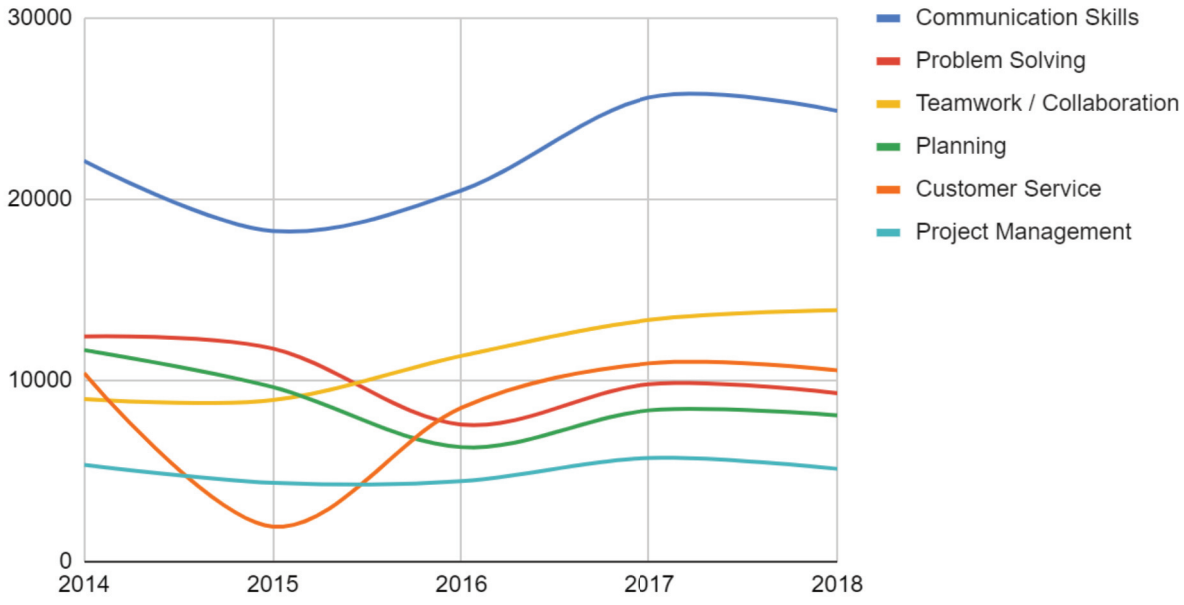
COMPÉTENCES

Bien que les secteurs d'emplois puissent changer et évoluer au fil du temps en raison de forces telles que l'automatisation, les compétences continueront d'être essentielles pour se préparer à l'avenir du travail. Pour les jeunes, cela signifie trouver un équilibre entre les compétences techniques et humaines, mais aussi professionnelles, avec les connaissances contextuelles requises dans le secteur choisi afin de pouvoir naviguer dans un monde professionnel en rapide évolution (voir l'encadré 2).

Notre analyse des principales compétences exigées par les employeurs au cours de la période 2014-2018 dans la région de Peel reflète une tendance plus large dans une « inadéquation de l'expérience » entre les compétences acquises dans un environnement éducatif et celles dont les employeurs ont besoin et qui ne peuvent être acquises que par expérience. L'analyse a révélé que les compétences humaines continuent d'être très demandées par les employeurs, la communication et le travail d'équipe / la collaboration étant répandus dans toutes les industries. Les compétences professionnelles de base comme l'écriture, les logiciels d'entreprise et la gestion de projet sont également requises quelque soient les professions et les niveaux d'emploi, ce qui signifie que les jeunes pourraient avoir besoin d'un développement plus précoce dans ce domaine.

Skills Demand in the Hamilton-Niagara Region

Annual, 2014-2018



Source : Analyse de base de données et des compétences par FutureFit AI, 2014-2018.

Encadré 2 : Quelles sont les compétences pour l'avenir ?

Compétences numériques? Compétences techniques? Compétences générales ?...

Il peut être accablant de lire études après études sur l'avenir du travail – le tout avec une nouvelle liste affinée de « compétences pour l'avenir ». Qu'il s'agisse de déchiffrer une terminologie différente (utilisons-nous toujours le terme « compétences générales » ?) ou d'essayer de comprendre les implications pratiques, cela peut être un défi de donner un sens à la recherche. À notre avis, au plus haut niveau d'analyse, les compétences pour l'avenir dans toutes les professions comprendront un ensemble large et approfondi de compétences dans trois catégories principales (également appelées « compétences en forme de T ») : humaines, techniques et professionnelles. Nous pensons que le large spectre que recouvre ces dimensions est très susceptible d'être transférable et utilisable au cours des transitions de carrière (par ex. les ventes), tandis que des compétences approfondies et spécifiques aux tâches exécutées sont acquises sur le tas dans un environnement précis (par ex., les ventes B2B d'entreprise en finance).

Aux fins du présent rapport, nous classons les compétences comme suit :

- **Humaines :** des compétences qui nécessitent un élément interhumain pour effectuer efficacement le travail ; comprend des compétences comme la communication, le travail d'équipe ou la collaboration.
- **Techniques :** des compétences qui nécessitent un élément entre l'homme et la machine pour effectuer efficacement le travail ; comprend des compétences comme Microsoft Excel, Python ou SQL.
- **Professionnelles :** des compétences spécialisées et requises pour une profession spécifique ; par exemple la comptabilité, le service à la clientèle ou l'exploitation de chariots élévateurs.

Un dernier mot sur les compétences pour l'avenir

Des recherches récentes publiées par IBM et examinées par l'expert du secteur Josh Bersin révèlent que, malgré toute le bruit autour des compétences numériques et techniques, les besoins réels en compétences des employeurs sont largement « comportementales » (c.-à-d. humaines).[12] Leur enquête portant sur 50 pays et 5 800 cadres a révélé que les professionnels du futur devront être qualifiés pour gérer l'IA et les nouveaux environnements numériques, mais les plus grandes lacunes résident dans les compétences telles que l'agilité, la gestion du temps, le travail d'équipe / la collaboration et la communication.

Les conclusions de l'étude IBM sont largement reflétées dans l'analyse produite ici, soulignant que des besoins de compétences humaines similaires peuvent déjà être observés chez les employeurs de la région de Hamilton-Niagara, avec la communication et le travail d'équipe / la collaboration en tête de liste.

EMPLOYEURS

Il y a toujours des fluctuations à court terme dans la répartition des principaux employeurs dans la région de Peel, ainsi qu'une transition à plus long terme de la production de biens vers les services. Les principaux employeurs (non gouvernementaux) de la région de Peel comprennent les entreprises de télécommunications comme Rogers et Bell, les industriels comme Mars Incorporated et les banques ou les assurances comme RBC et Citibank. Les entreprises de détail telles que Walmart et Loblaws ont régulièrement diminué leur demande combinée depuis 2016.

Les plus grands employeurs non gouvernementaux :

1. Rogers
2. Bell Canada
3. Nexus Group Incorporated

DEMANDEURS D'EMPLOI

La section suivante évalue les indicateurs économiques pour déterminer la santé relative de la région de Peel en termes de perspectives d'emploi pour les jeunes, y compris le chômage, l'emploi et le taux d'activité, ainsi que les tendances du sous-emploi et du type d'emploi.

Faits en bref : La population active et les jeunes de Peel[13]

Indicateur	Estimation	Taux
Population en âge de travailler (15 ans et plus)	1 119 400 personnes	--
Population active	753,110 personnes	67,3% %
Population active occupée	691 470 personnes	61.,8 %
Population active sans emploi	61 640 personnes	8,2 %
Jeunes de Peel (15-29 ans)	288 350 personnes	11, 2% des jeunes de l'Ontario

Emploi et participation à la population active[14]

Les grands indicateurs du marché du travail ont maintenu une trajectoire à la hausse dans toute la région de Peel depuis 2014. Dans sa dernière publication trimestrielle de données (T2 2019), la région de Peel a signalé une augmentation trimestrielle moyenne de la population active et de l'emploi de 6,1 %. Le taux de chômage de Peel est resté à un autre creux pluriannuel de 6,7 % en 2019 (en baisse par rapport à l'estimation du recensement de 2016), comparativement au chômage provincial de 5,4 % et national de 5,5 %. L'augmentation de l'emploi au T2 2019 est la huitième augmentation consécutive de l'emploi trimestriel moyen sur le marché du travail de Peel.

Les taux de participation moyenne trimestrielle (70,2 %) et d'emploi (65,5 %) ont atteint leur plus haut niveau au deuxième trimestre en huit et dix ans, respectivement. Les taux pour les jeunes (15-24 ans) et les adultes (25 ans et plus) ont augmenté en 2019.

Le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) reste cependant beaucoup plus élevé que celui des adultes (25+) à 14,3 % contre 5,2 % et légèrement supérieur à la moyenne nationale. Alors que le chômage des jeunes reste beaucoup plus élevé, il suit une tendance à la baisse depuis son sommet à 22 % en 2014.

SOUS-EMPLOI

Outre le chômage, le phénomène du sous-emploi est une préoccupation croissante au Canada et en Ontario. Le sous-emploi est défini ici comme la condition où ceux qui peuvent être employés n'utilisent pas pleinement leurs compétences, leur éducation ou leur disponibilité pour travailler. Cela est particulièrement préoccupant pour ceux qui tentent d'entrer ou de réintégrer le marché du travail, comme les immigrants récents ou les nouveaux diplômés. Des recherches effectuées par Conference Board of Canada ont montré que le nombre de Canadiens sous-employés a considérablement augmenté depuis 2001.[15] Ces résultats ont été appuyés par le Bureau du budget parlementaire montrant que la proportion de travailleurs âgés de 25 à 34 ans titulaires d'un diplôme universitaire et considérés comme surqualifiés étaient à la hausse depuis le début des années 90.[16]

Lors d'une récente série d'enquêtes menées dans les régions de Peel et Halton, les chercheurs ont constaté que le sous-emploi était une menace spécifique dans la Région pour les immigrants récents et les jeunes demandeurs d'emploi. Leur analyse qualitative a montré que de nombreux jeunes ont du mal à faire la transition de l'école au travail, beaucoup retardant leur entrée dans les parcours professionnels, ce qui pourrait affecter leurs perspectives à long terme et leur bien-être. Ces défis semblaient plus importants pour les jeunes confrontés à de multiples obstacles tels que des environnements familiaux perturbateurs, des problèmes de logement, des handicaps, etc.[17]

TYPE D'EMPLOI

En termes de composition de l'emploi, le marché du travail de Peel a connu une évolution vers l'emploi à temps partiel ces dernières années, mais a été marqué par une tendance divergente, l'emploi à temps plein entraînant une croissance avec une augmentation de 6,2 %. L'emploi à temps partiel a augmenté de 5,3 % au cours de la même période, avec un total de 150 200 personnes employées à temps partiel. La répartition actuelle de l'emploi se situe à 83,1 % à temps plein et 16,9 % à temps partiel, comparativement à 81,1% à temps plein et 18,9 % à temps partiel à l'échelle provinciale. De ceux qui étaient employés dans la région de Peel, 83 190 travailleurs se sont identifiés comme travailleurs autonomes, ce qui a donné un taux de travail indépendant de 12 %, comparativement au taux provincial de 12,5 %.[18]

SERVICES D'EMPLOI ET ASSISTANCE SOCIALE

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé une transformation en profondeur de ses services d'emploi et de ses mesures d'aide sociale dans le but d'améliorer les résultats en matière d'emploi et de fournir aux entreprises des travailleurs possédant les compétences adaptées quand et où elles en ont besoin. Certaines de ces mesures comprennent l'intégration des services d'emploi de l'aide sociale à Emploi Ontario (EO), l'introduction d'un nouveau modèle de prestation de services locaux concurrentiel et la garantie que les services d'emploi fonctionnent efficacement aux côtés d'autres services gouvernementaux.[19] En gardant ces objectifs à l'esprit, la section suivante met en évidence l'état des lieux actuel des services de l'emploi et de l'aide sociale, où des lacunes peuvent exister, ainsi que les possibilités d'amélioration qui apparaissent au cours de la transformation.

Programmes de services d'emploi

Les programmes de services d'emploi dans la région de Peel comprennent de multiples services d'emploi axés au niveau local et des soutiens d'assistance pour ceux qui cherchent à entrer ou à faire une transition sur le marché du travail. Cette section présente une analyse des résultats des programmes, des allocations financières et des dépenses de cinq grands programmes dans la région de Peel de 2016 à 2018.

Les cinq programmes principaux comprennent :

- Les **Services d'emploi (SE)** : SE fait partie de la série de programmes d'Emploi Ontario (EO) et vise **à aider les Ontariennes et Ontariens à trouver un emploi en leur donnant accès à des services et des soutiens à l'emploi.** EO est le principal réseau d'emploi et de formation de la province, offrant des programmes et des services en matière d'emploi et de formation, d'apprentissage, de compétences fondamentales et de développement du marché du travail. La majorité de ces programmes sont offerts par des fournisseurs de services communautaires tiers.
- **Ontario au travail (OT) : OT aide ceux qui ont des besoins financiers grâce à une aide financière et une aide à l'emploi,** y compris un soutien au revenu, des prestations de santé, une formation à l'emploi et des études ; Afin de recevoir du soutien d'OT, une personne doit résider en Ontario, avoir besoin de fonds immédiatement pour aider à payer ses besoins de base et être disposée à participer à des activités de recherche d'emploi.
- Le **Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) : Le POSPH offre une aide financière, des avantages sociaux et un soutien à l'emploi aux clients vivant avec un handicap** ; Pour recevoir un soutien de revenu du POSPH, une personne doit résider en Ontario, démontrer un besoin financier et répondre à la définition du programme d'une personne vivant avec un handicap.
- Le **Service d'aide à l'emploi de l'Ontario (SAEO) :** Le SAEO est un programme du gouvernement fédéral attribué à la province lors de l'introduction de l'Entente sur le développement du marché du travail en 2007. Le réseau de fournisseurs de services de le SAEO comprend des **services d'emploi pour les personnes handicapées,** y compris des stages de développement professionnel, une évaluation, coaching professionnel, évaluation des handicaps, etc.

• Le **Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) :** Le PAEJ est un programme **ouvert à tous les jeunes éligibles et offre une variété de services pour aider les jeunes à apprendre un emploi et à acquérir une expérience de travail ;** le programme s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 29 ans qui rencontrent des obstacles multiples et / ou complexes à l'emploi en fournissant un soutien plus intensif au-delà des possibilités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement, y compris une formation préalable à l'emploi rémunérée pour promouvoir la préparation à l'emploi, l'appariement et les placements, les services de mentorat et les soutiens à la transition de l'école au travail.

COUVERTURE DES SERVICES DANS LA RÉGION DE PEEL

Estimations basées sur le recensement de 2016 :
Population en âge de travailler : 1 119 400 personnes
Population de jeunes : 288 350 personnes
Participation à la population active: 67,3 % (753 110 personnes)
Population au chômage : 8,2 % (61 640 personnes)

Couverture annuelle moyenne par les fournisseurs de services de la région de Peel (2016-2018)

	Couverture moyenne	Couverture moyenne de la population (%)	Couverture moyenne de la population active (%)	Couverture moyenne des personnes au chômage (%)
SE	14 000	1,3 %	1,9 %	22,7 %
SAEO	700	0,06 %	0,09 %	1,1 %
PAEJ	1 000	0,09 %	0,1 %	1,6 %
OT (inclut les cas et les adultes)*	40 000	3,6 %	5,3 %	64,9 %
POSPH (comprend les cas et les adultes)*	43 122	3,9 %	5,7 %	70 %
POSPH – avec handicap	19 844	1,8 %	2,6 %	31,2 %
POSPH – sans handicap	3 776	03 %	0,5 %	6,1 %

Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

RÉSULTATS DANS LA RÉGION DE PEEL

La section suivante analyse les résultats de trois programmes de services d'emploi différents pour comparer la variation des résultats entre les différentes offres :

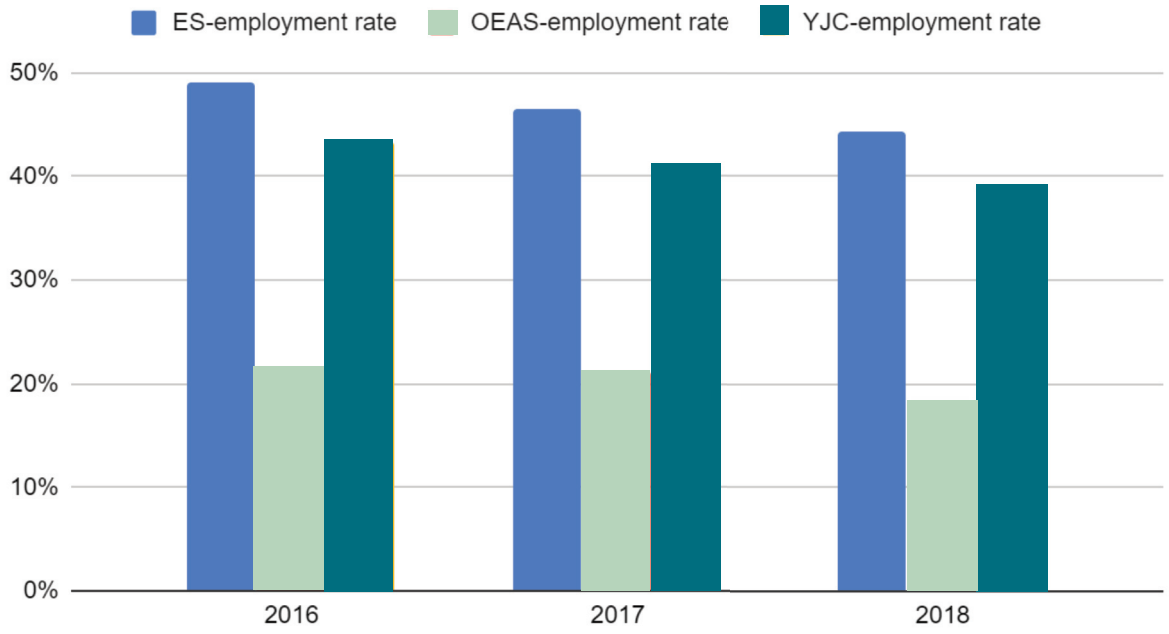
- SE : accent sur les services généraux de l'emploi
- SAEO : accent sur les services pour les personnes vivant avec un handicap
- PAEJ : accent sur les services pour les jeunes ayant des obstacles

Les résultats en matière d'emploi varient entre les trois fournisseurs de services au cours de la même période. Le statut d'emploi des clients est enregistré trois mois après la fin d'un programme et comparé ci-dessous.

Les programmes SE et PAEJ peuvent être considérés comme plus « efficaces » pour aider les clients à trouver un emploi, avec un taux moyen d'obtention d'emploi supérieur à 40 %, contrairement au SEAO avec un taux d'obtention d'emploi de 20 %.

Cependant, parmi les trois programmes, les résultats en matière d'emploi semblent avoir diminué au cours de la période de trois ans, même au milieu d'une augmentation globale de l'emploi sur le marché du travail dans la région de Peel. Le programme SE a subi la baisse d'emploi la plus notable, passant de 49 % en 2016 à 42 % en 2018, ce qui peut être une indication des contraintes de capacité et d'autres pressions.

Employment Rate Three Months Post-Program in Peel Region



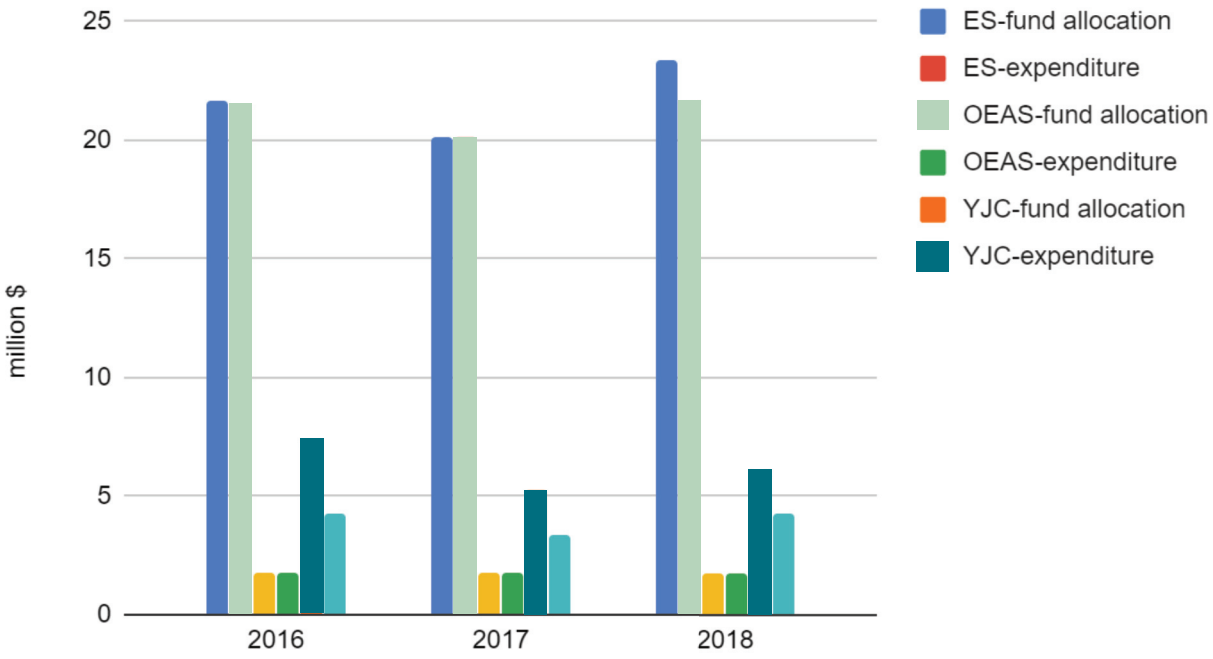
Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

AFFECTATION ET DÉPENSES FINANCIÈRES

En tant que plus grand programme de services de la région, le programme SE reçoit une part importante du financement des services d'emploi. Le programme SE a dépensé en moyenne 20 à 22 millions de dollars chaque année financière, tandis que le SAEO et le PAEJ disposaient de beaucoup moins de fonds, avec environ 1,8 million de dollars et 3,4 à 4,3 millions de dollars de dépenses annuelles respectivement. Les programmes SE et le SAEO ont dépensé la majorité de leurs fonds jusqu'en 2016-2018, tandis que le PAEJ a constamment sous-dépensé pour fournir ses services axés sur les jeunes.

L'amélioration des dépenses du PAEJ pourrait être une occasion d'amélioration dans la région de Peel, qui a l'un des taux de chômage des jeunes les plus élevés parmi les trois régions pilotes (comparativement à environ 11 % à Hamilton-Niagara et 9,8 % à Muskoka-Kawarthas pour 2018).

Financial Allocations and Expenditures in Peel

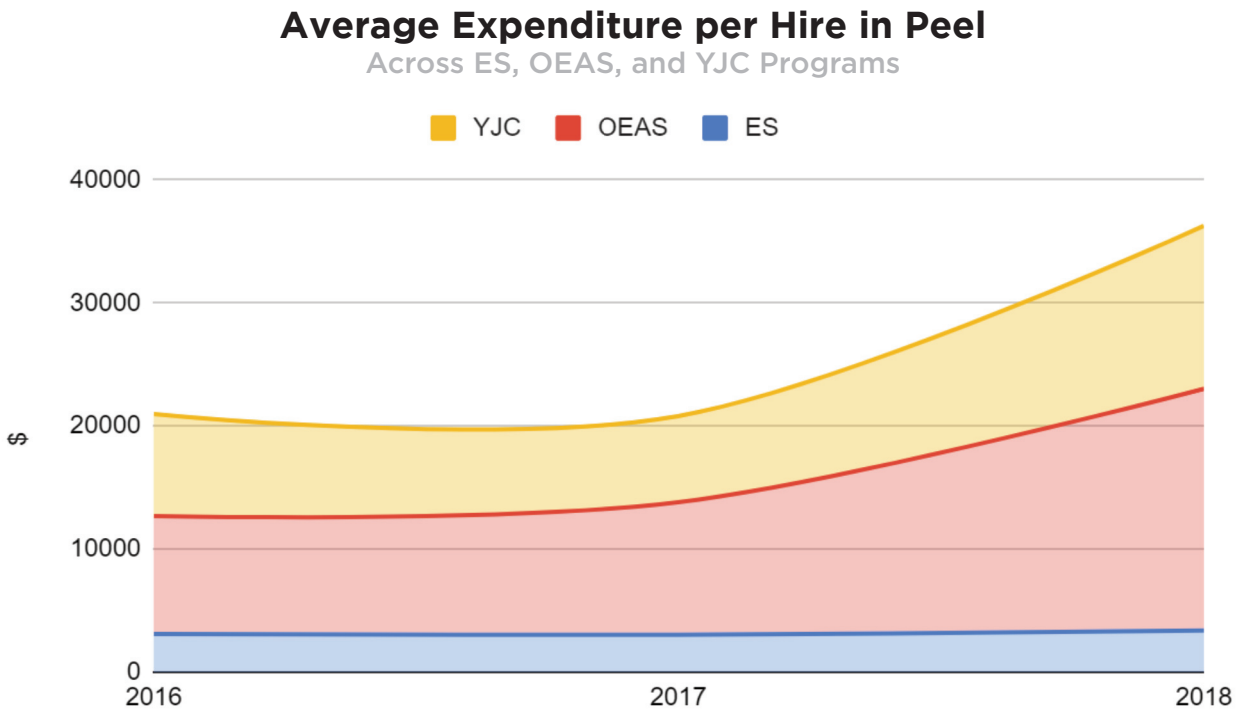


Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

DÉPENSES PAR EMBAUCHE

En 2018, les dépenses moyennes du programme SE se situent à environ 3 100 $ par embauche réussie, à 20 000 $ pour le SAEO et à 13 000 $ pour le PAEJ.

Bien que le financement alloué soit resté le même, ou ait augmenté, au cours de la période 2016-2018 et que le nombre de participants employés ait diminué d'un programme à l'autre, la dépense moyenne par embauche est devenue plus couteuse pour le SAEO et le PAEJ. Les coûts d'embauche du SAEO ont doublé en trois ans et les coûts du PAEJ ont augmenté de plus de 5 000 $.



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

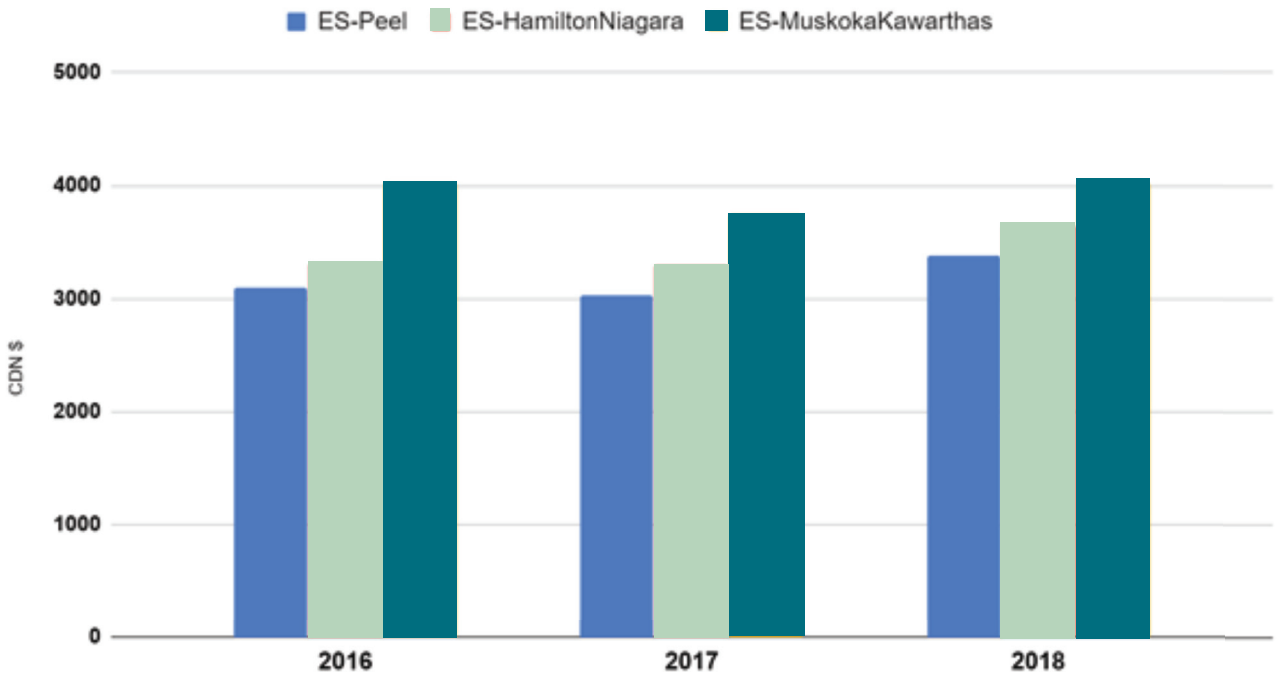
ANALYSE RÉGIONALE COMPARATIVE : DÉPENSES

La section suivante explore la variation régionale des dépenses par embauche parmi les trois principaux programmes de services, révélant une grande variabilité pour le SAEO et le PAEJ.

Dépenses régionales du programme SE comparées

- Les trois périodes montrent une variation similaire des dépenses comparatives par embauche du programme SE, avec jusqu'à 1 000 $ d'écart par embauche (entre les régions de Peel et de Muskoka-Kawarthas).
- Avec 4 000 $ en 2018, c'est la région de Muskoka-Kawarthas qui a dépensé le plus pour chaque embauche.

ES Average Expenditure per HIre: Peel, Hamilton-Niagara, and Muskoka-Kawarthas 2016-2018

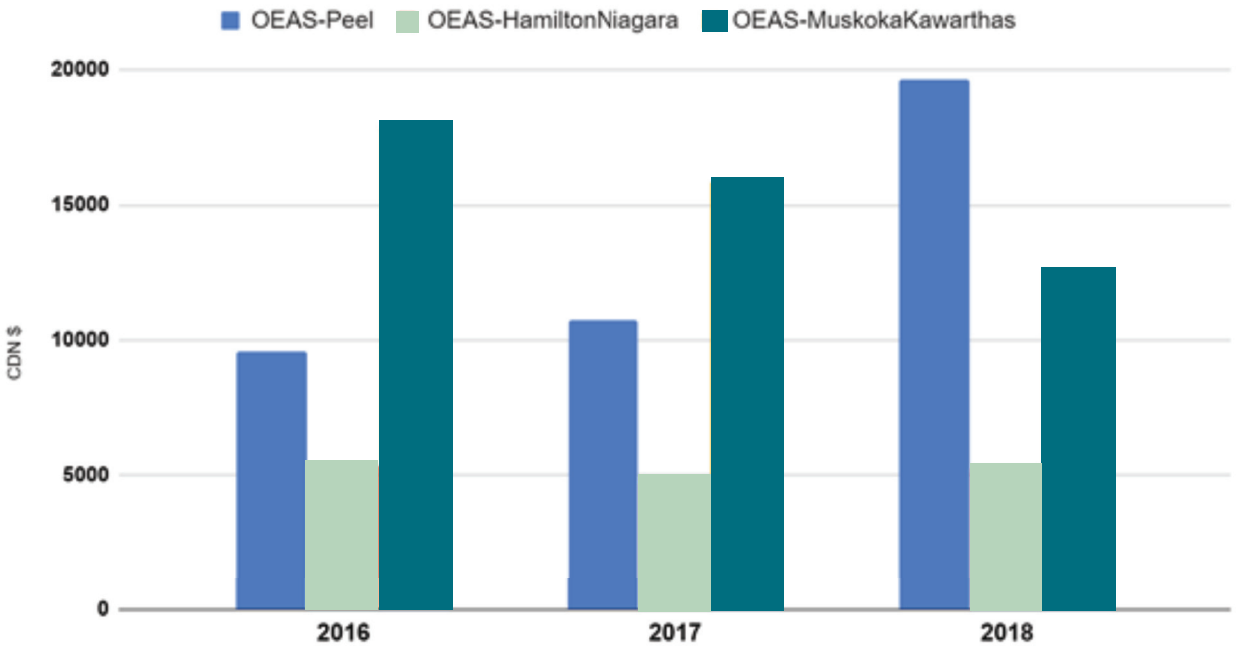


Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

DÉPENSES RÉGIONALES DU SAEO COMPARÉES

- Il existe une variation relativement élevée des dépenses par embauche entre chaque région et chaque période pour le SAEO.
- Les dépenses du SAEO de Peel ont connu une augmentation rapide, passant de 10 771 $ par embauche en 2017 à 19 642 $ par embauche en 2018.
- En revanche, les dépenses du SAEO par embauche à Muskoka-Kawarthas ont régulièrement diminué, passant de 17 902 $ en 2016 à 12 630 $ en 2018.
- Les dépenses du SAEO par embauche à Hamilton-Niagara sont demeurées stables et ont atteint environ 5 000 $ par embauche.

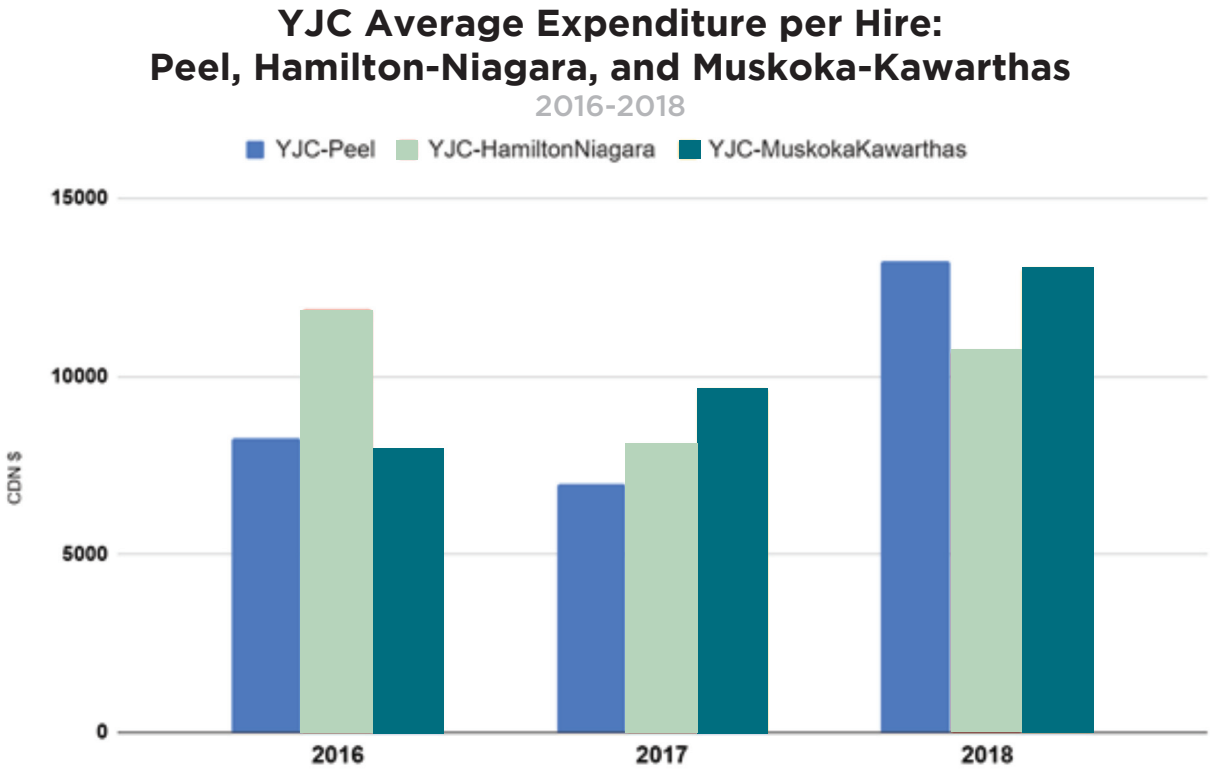
OEAS Average Expenditure per Hire:
Peel, Hamilton-Niagara, and Muskoka-Kawarthas
2016-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

DÉPENSES RÉGIONALES DU PAEJ COMPARÉES

- Il existe une variation relativement élevée des dépenses par embauche entre chaque région et chaque période pour le PAEJ.
- Les dépenses par embauche du PAEJ ont augmenté dans les trois régions entre 2017 et 2018.
- Peel et Muskoka-Kawarthas connaissent une tendance similaire sur toute la période, passant d'une moyenne de 8 000 $ par embauche en 2016 à 13 000 $ par embauche en 2018.

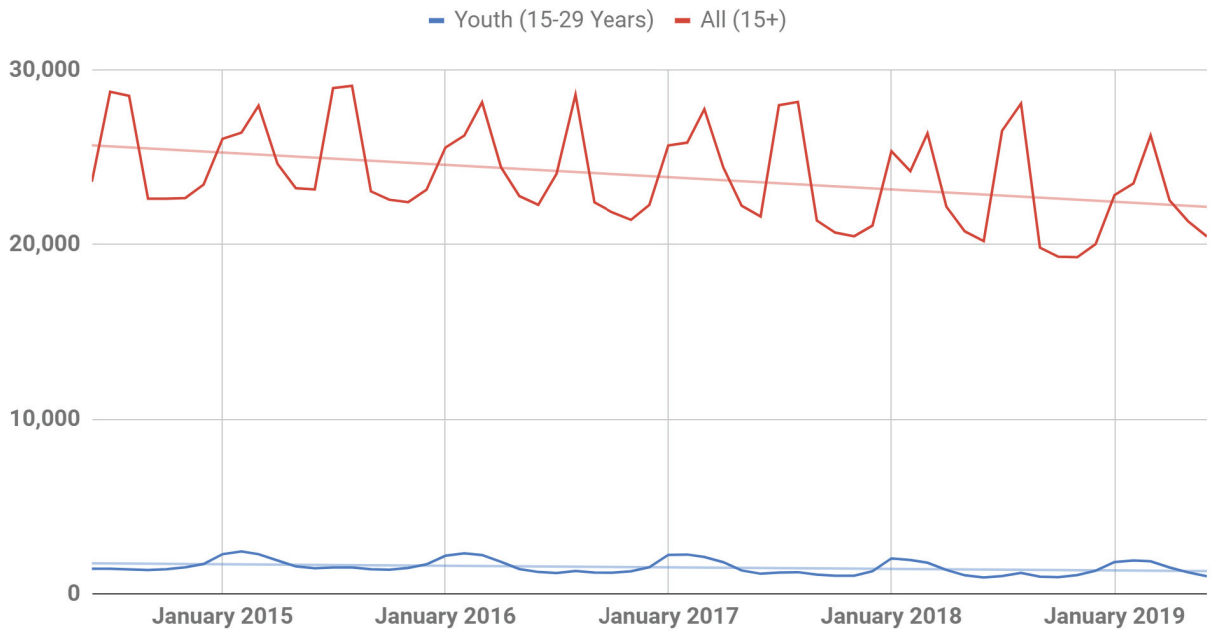


Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

DÉPENDANCE À L'AIDE SOCIALE

Le recours à l'aide sociale dans la région de Peel, tel que mesuré par le nombre de cas d'assurance-emploi (AE), a diminué de façon constante depuis son pic de 2010. Cette tendance se reflète dans les cas des adultes et des jeunes. Depuis juin 2014, la charge de travail moyenne de l'assurance-emploi pour tous les âges dans la région de Peel était de 23 914 cas par mois.

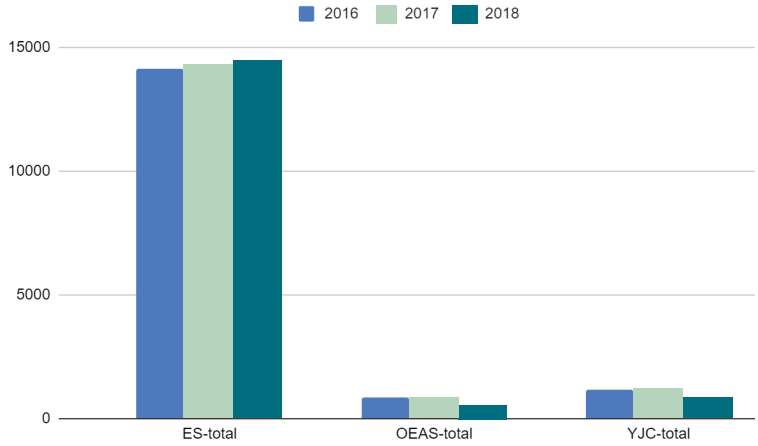
Employment Insurance Caseload in Peel: Youth vs Total Monthly, June 2014-June2019



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0323-01 Bénéficiaires de l'assurance-emploi par division de recensement, mensuel, non désaisonnalisé; Analyse de FutureFit AI.

En revanche, le recours aux services et à l'aide à l'emploi provinciaux a augmenté de façon constante (par nombre de cas) dans le programme SE, mais a diminué pour le SAEO et le PAEJ au cours de la période 2016-2018.

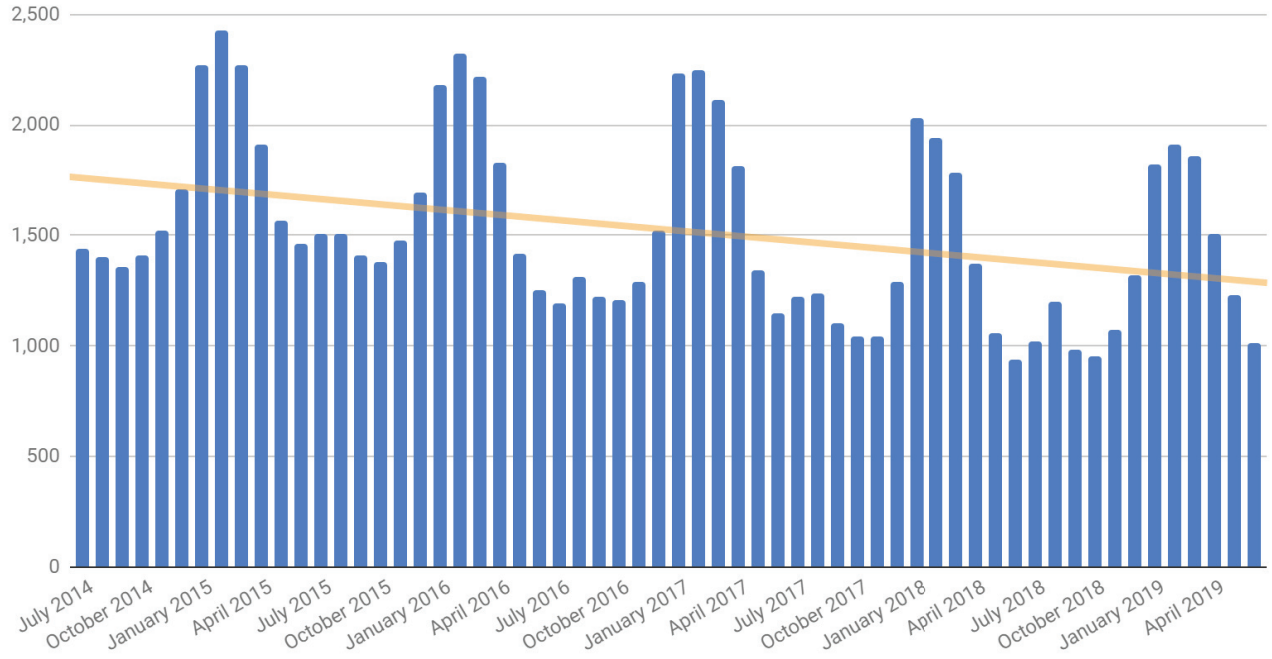
ES, OEAS, and YJC Caseload in Peel, Total



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

Depuis juin 2014, le nombre moyen de dossiers d'assurance-emploi pour les jeunes (15-29 ans) dans la région de Peel était de 1 524, soit environ 6,3 % du nombre total de cas dans la région. Tant dans les cas généraux que chez les jeunes, la tendance dans la région de Peel suit une tendance provinciale, avec une légère tendance à la baisse au cours des 10 dernières années depuis le sommet de la récession de 2007-2009.

Employment Insurance Caseload in Peel: Youth (15-29 Years) Monthly, June 2014-June2019



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0323-01 Bénéficiaires de l'assurance-emploi par division de recensement, mensuel, non désaisonnalisé; Analyse de FutureFit AI.

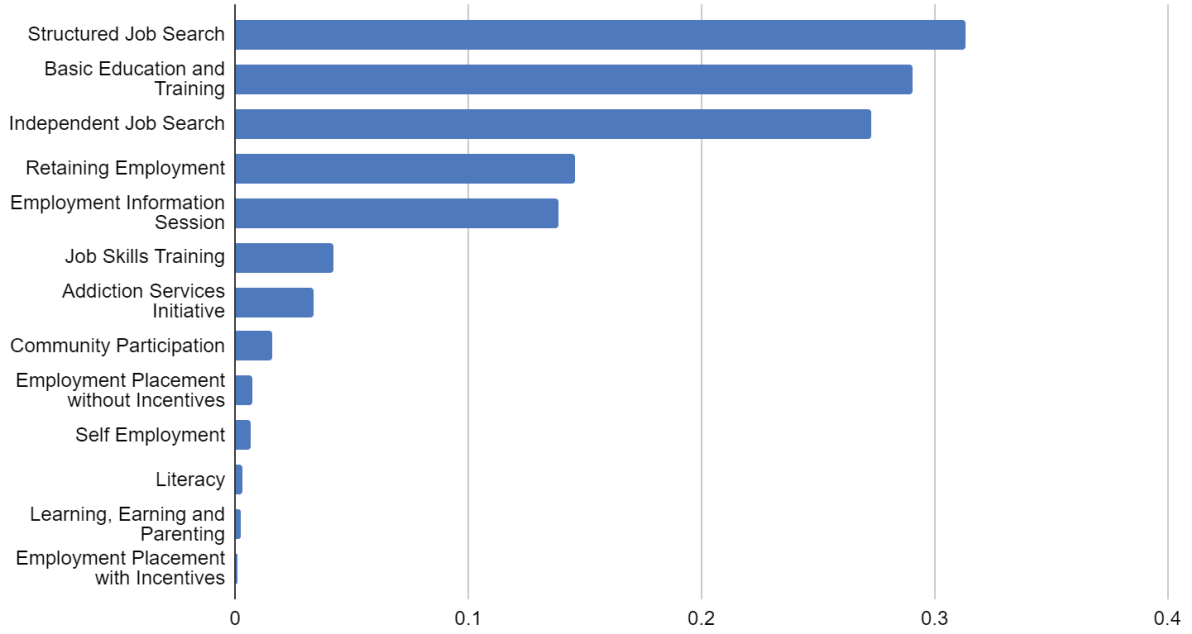
ANALYSE RÉGIONALE COMPARATIVE : OT

La section suivante explore la variation régionale des composantes du programme du programme OT entre les différentes régions. Bien que bon nombre des principales composantes mesurent les taux de participation, elles partagent des similitudes, nous identifions certains points de variation clés.

Composantes du programme OT et participations entre les régions :

- La recherche d'emploi, l'éducation, et la formation de base structurées, ainsi que la recherche d'emploi indépendante étaient les activités avec la plus grande participation dans les régions de Peel et d'Hamilton-Niagara.
- Le maintien de l'emploi a remplacé l'éducation et la formation de base à Muskoka-Kawarthas en tant qu'une des trois activités principales, plaçant respectivement l'éducation et la formation de base ainsi que la formation aux compétences professionnelles en cinquième et sixième places.

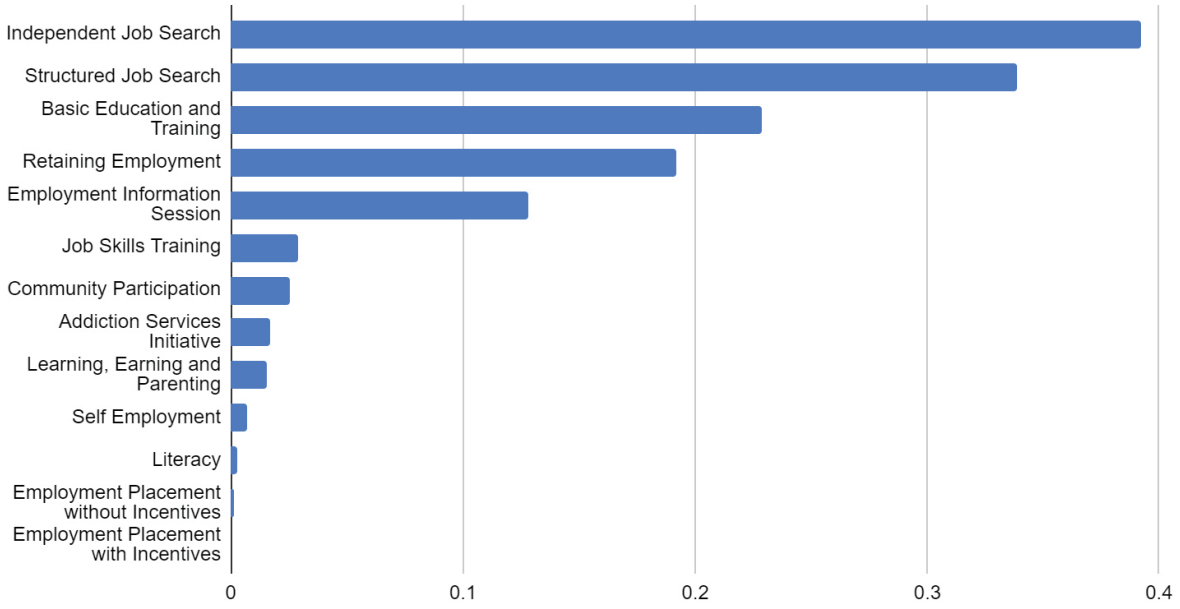
OW Program Components: Peel Region % of Total Participants, 2017-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

OW Program Components: Hamilton-Niagara Region

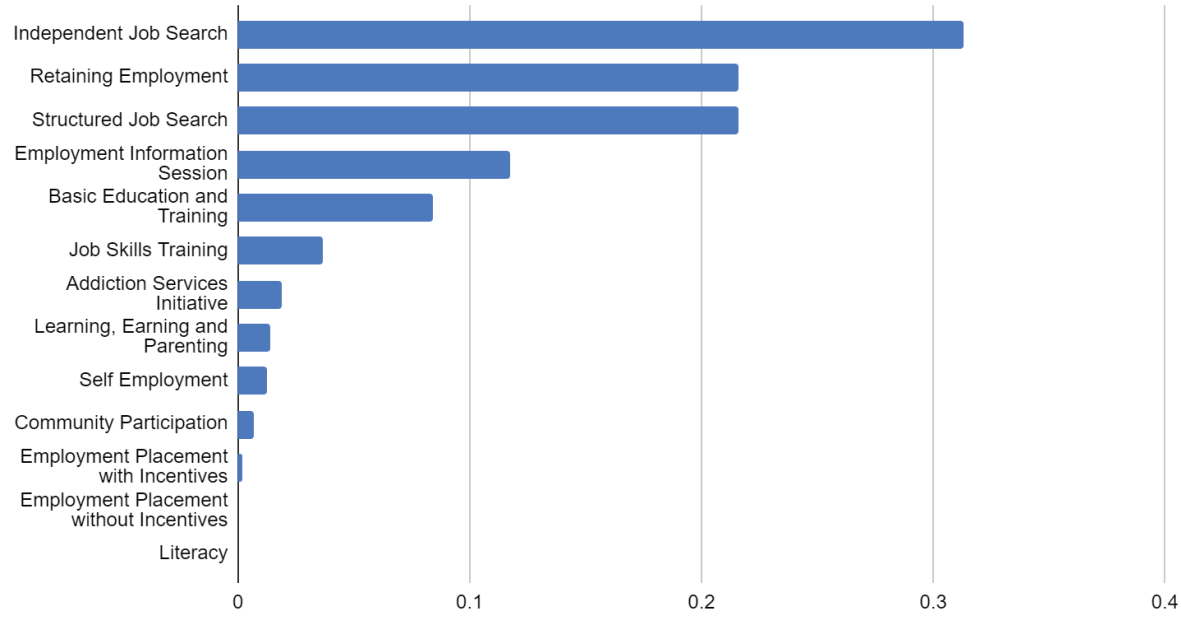
% of Total Participants, 2017-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

OW Program Components: Muskoka-Kawarthas Region

% of Total Participants, 2017-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

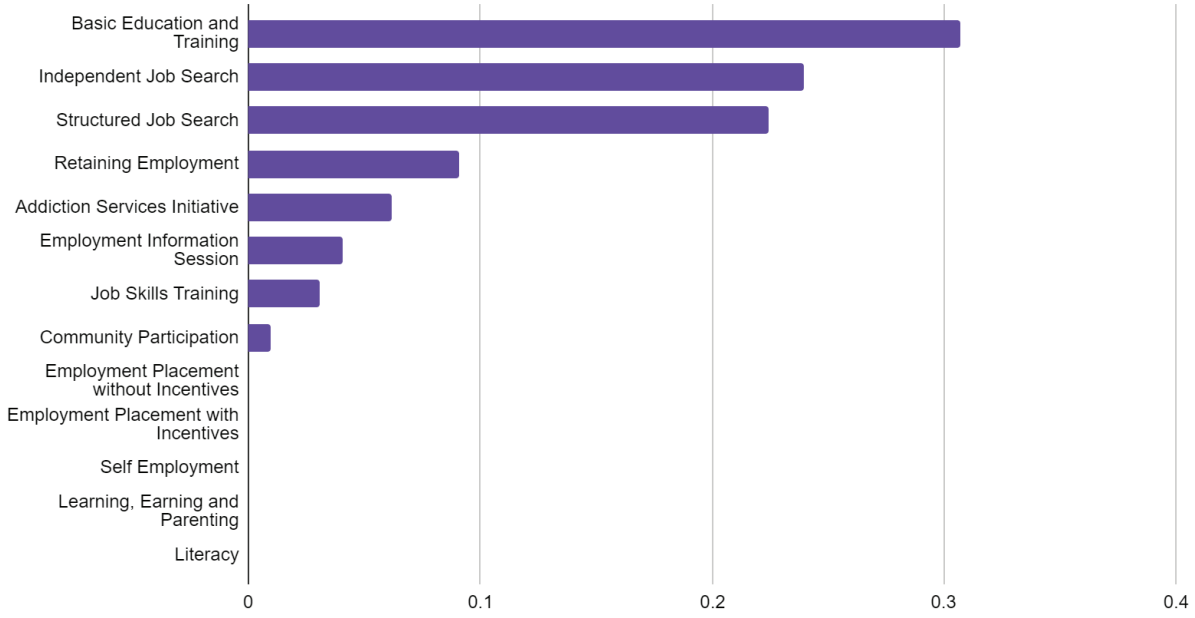
ANALYSE RÉGIONALE COMPARATIVE : POSPH

La section suivante explore la variation régionale des composantes du POSPH entre les différentes régions pour mieux comprendre les différences de programmation et les lacunes existantes pour les personnes vivant avec un handicap. Bien que bon nombre des éléments principaux de mesures par taux de participation partagent des similitudes, nous avons identifié certains points de variation clés.

Composantes du programme POSPH et participations entre les régions :

- Comme pour l'OT, la recherche d'emploi indépendante et structurée émerge comme l'une des trois composantes principales du POSPH et ceci à travers les trois régions.
- La région de Peel compte le nombre le plus élevé de participants à l'éducation et à la formation de base, avec un taux supérieur à 30 %, tandis qu'il était encore faible dans la région de Muskoka-Kawarthas, comme dans le cas d'OT.
- La région de Muskoka-Kawarthas affiche les taux de participation globaux les plus faibles toutes activités combinées, avec un faible taux de 65 % de tous les participants actifs (comparativement à plus de 100 % dans les autres régions, ce qui indique que la plupart des participants actifs ont participé à plus d'une activité).

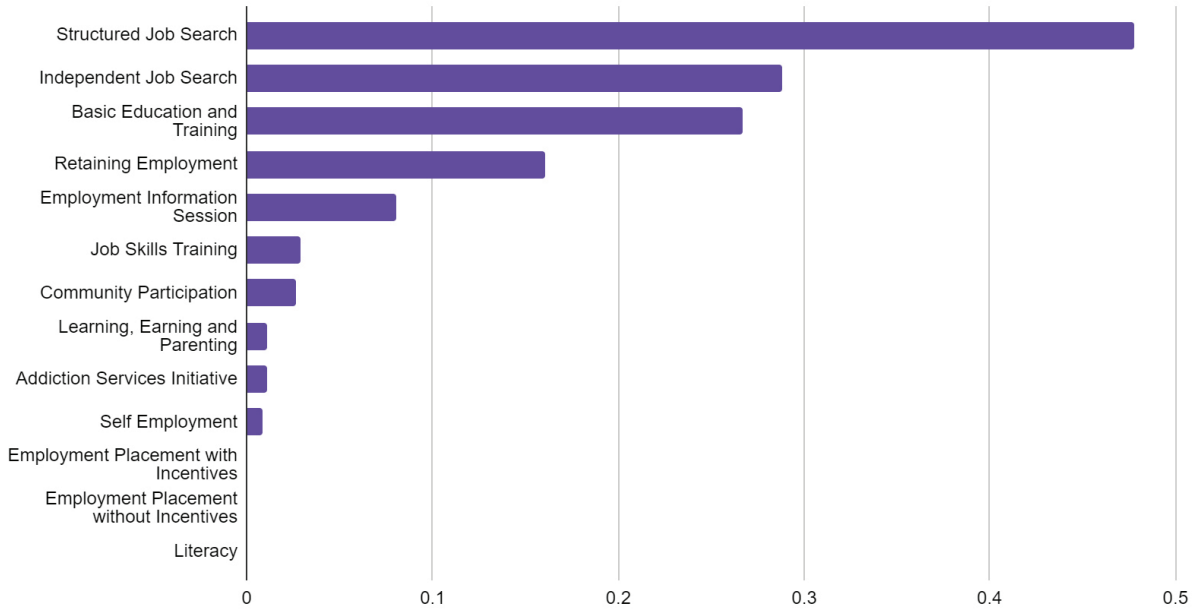
ODSP Program Components: Peel Region % of Total Participants, 2017-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

ODSP Program Components: Hamilton-Niagara Region

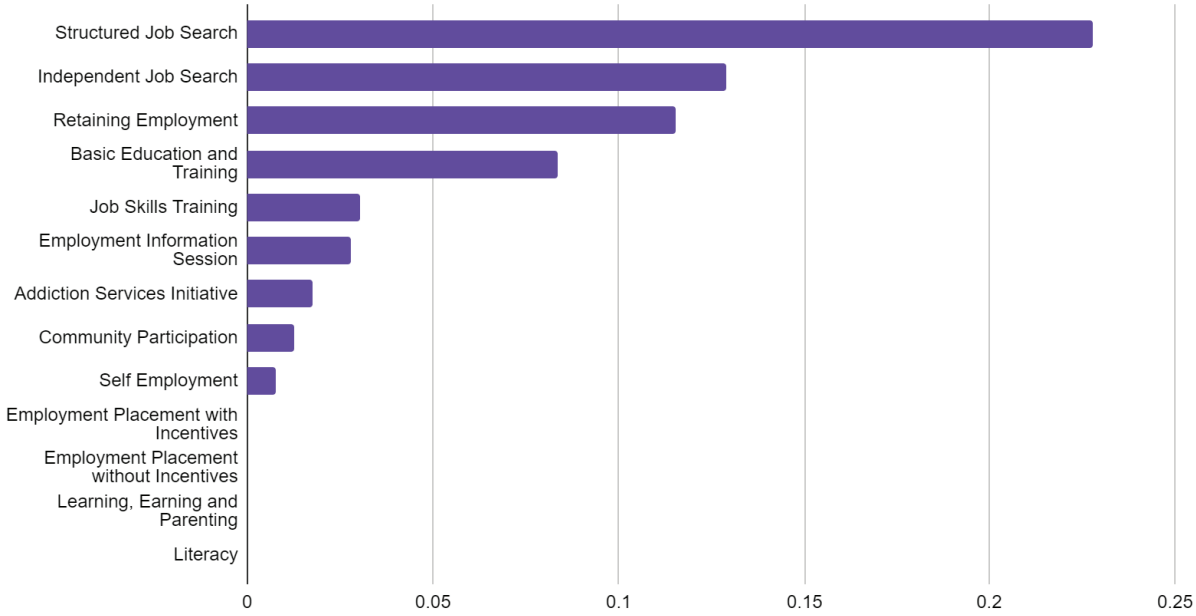
% of Total Participants, 2017-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/

ODSP Program Components: Muskoka-Kawarthas Region

% of Total Participants, 2017-2018



Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/

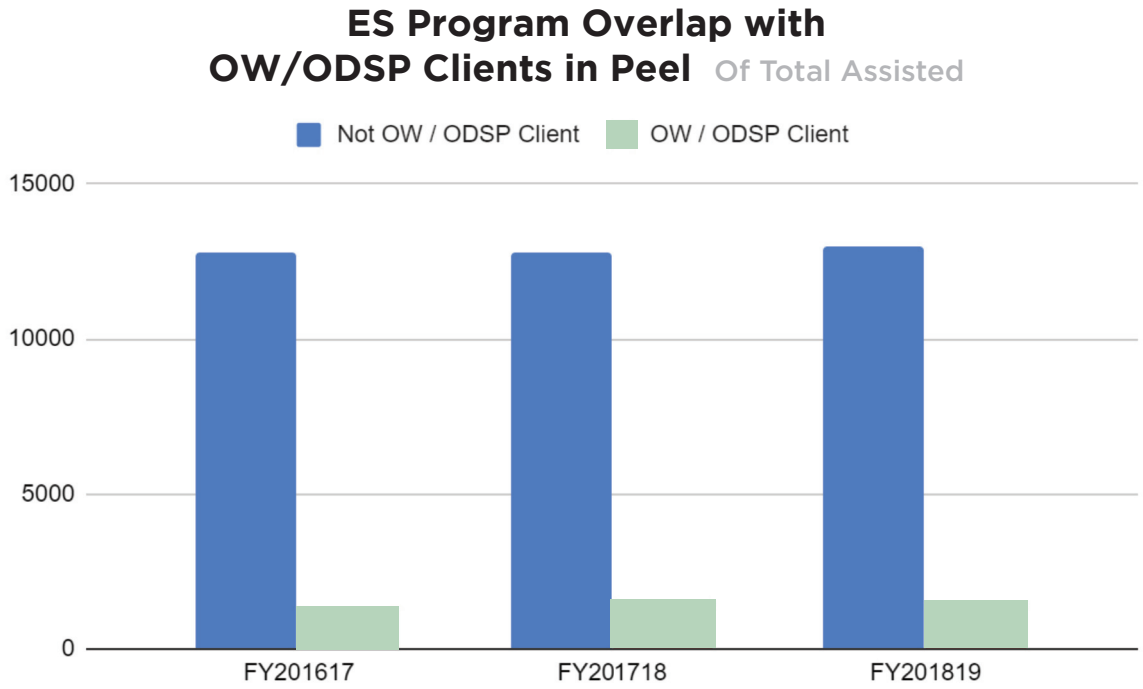
CHEVAUCHEMENT DES SERVICES D'EMPLOI ENTRE LES PROGRAMMES

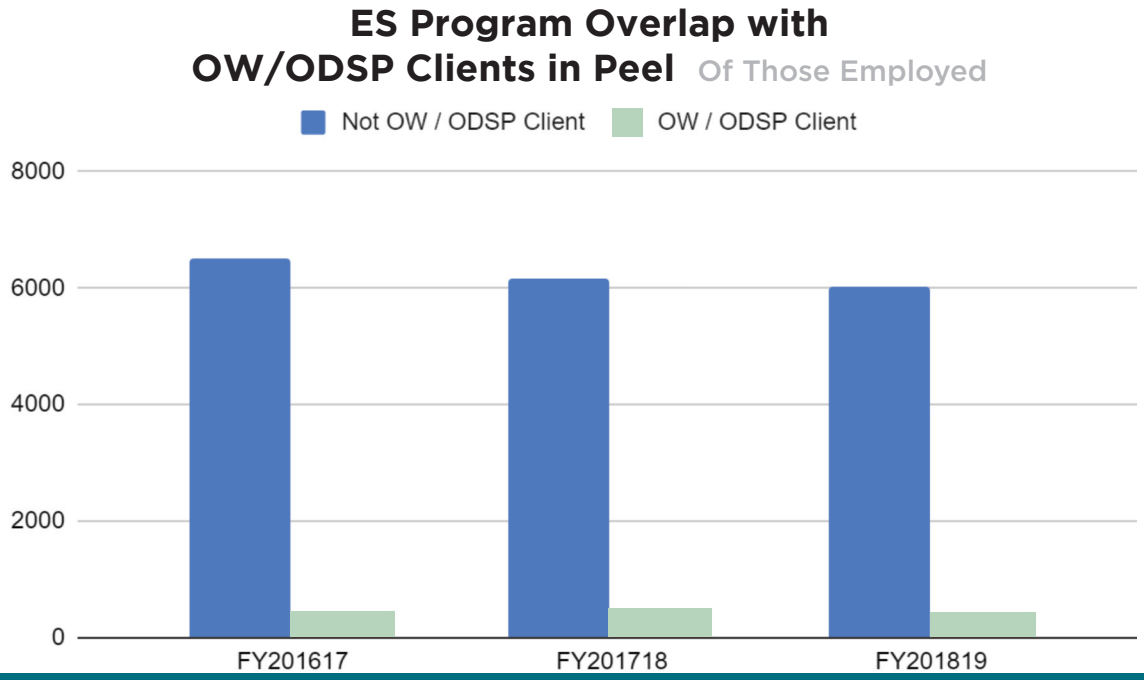
La section suivante examine le chevauchement des programmes au travers des trois principaux programmes, SE, le SAEO et PAEJ, entre les clients d'OT / du POSPH ainsi que les variations des résultats en matière d'emploi.

Chevauchement du programme SE

- En moyenne, 10,1 % du total des clients assistés par le programme SE sont également des clients d'OT / du POSPH de la région de Peel. Ce taux est passé de 9,5 % en 2016 à 10,2 % en 2018.
- En moyenne, 6,3 % de ceux qui ont trouvé un emploi trois mois après le programme SE sont également des clients d'OT / du POSPH dans la région de Peel. Ce taux a augmenté en 2017 à 6,8 % mais a reculé à 6,1 % en 2018.

Source : Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

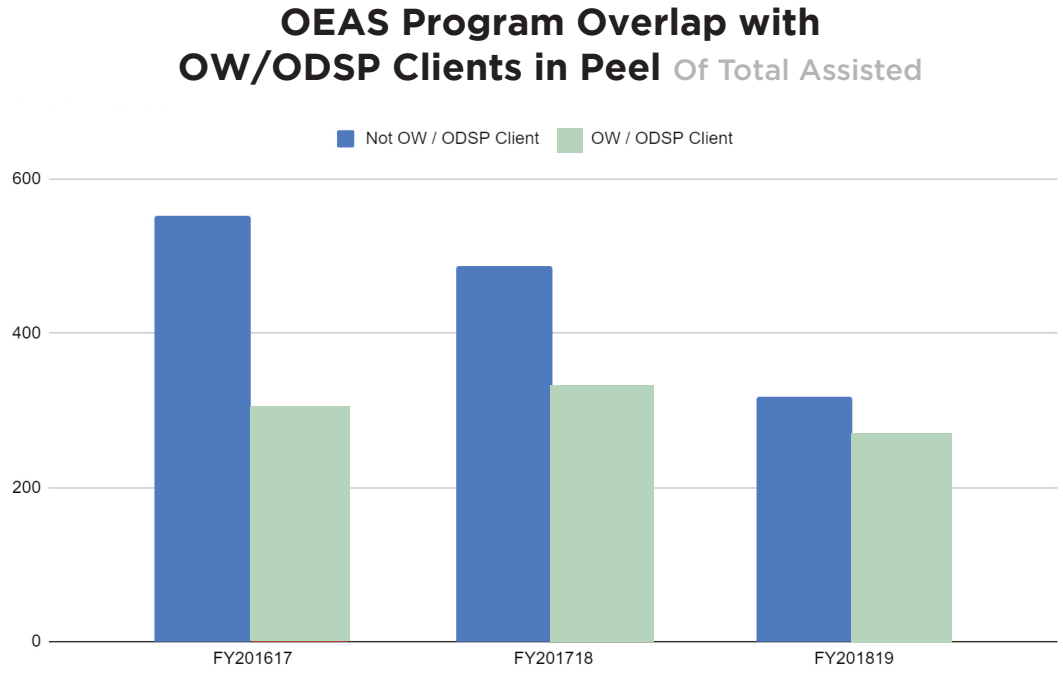


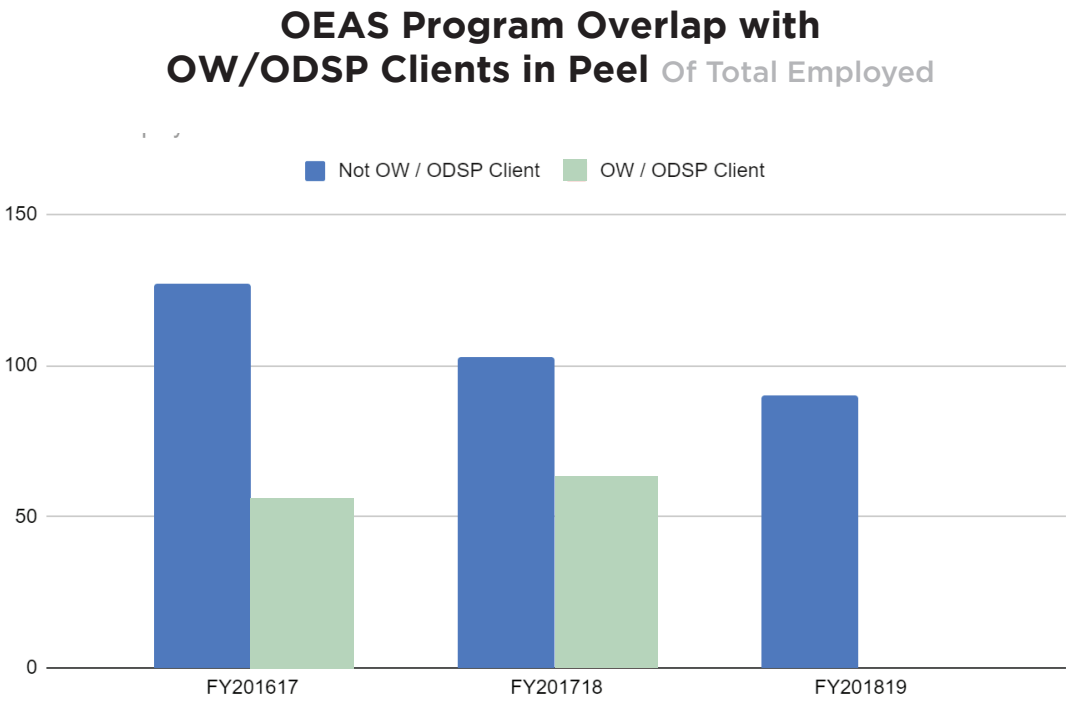


Chevauchement du programme SAEO

- En moyenne, 40,5 % du nombre total de clients bénéficiant d'une assistance du programme SAEO sont également des clients d'OT / du POSPH dans la région de Peel. Ce taux est rapidement passé de 35 % en 2016 à 45,7 % en 2018, le rapprochant ainsi d'une répartition 50/50 entre les types de clients.
- En moyenne, 22,7 % de ceux qui ont trouvé un emploi trois mois après le programme SAEO sont également des clients d'OT / du POSPH dans la région de Peel. Aucun client d'OT / du POSPH n'a été enregistré comme ayant trouvé un emploi pour l'exercice 2018.

Sourcec: Geo-Hub d'Emploi Ontario : http://www.eo-geohub.com/.

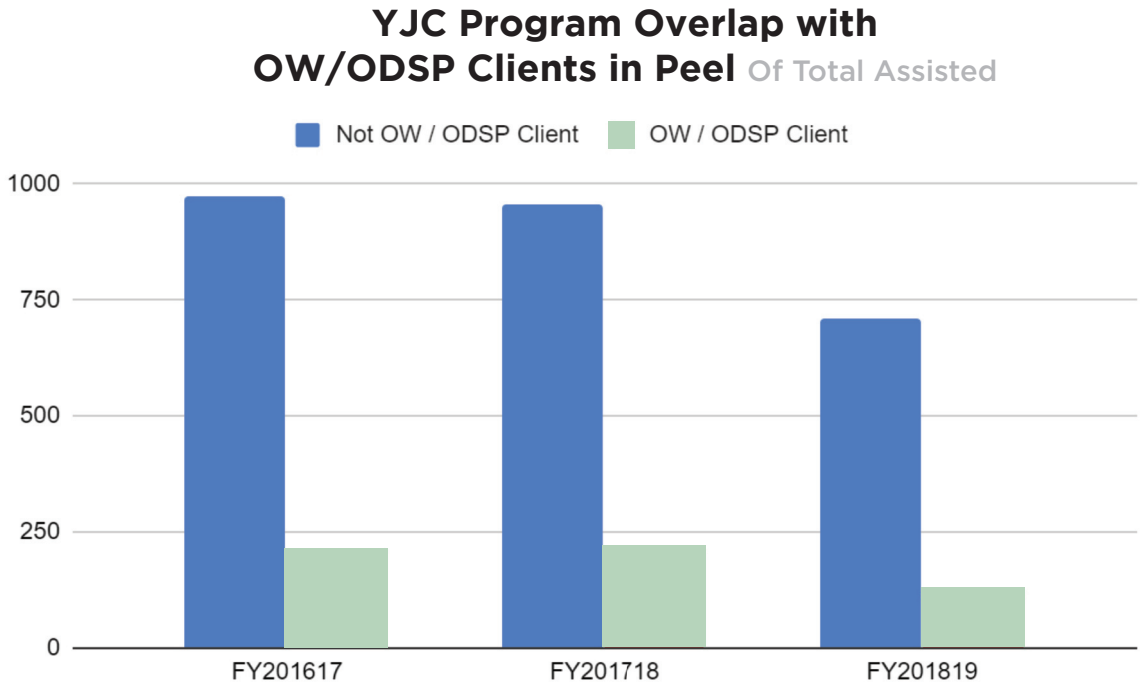


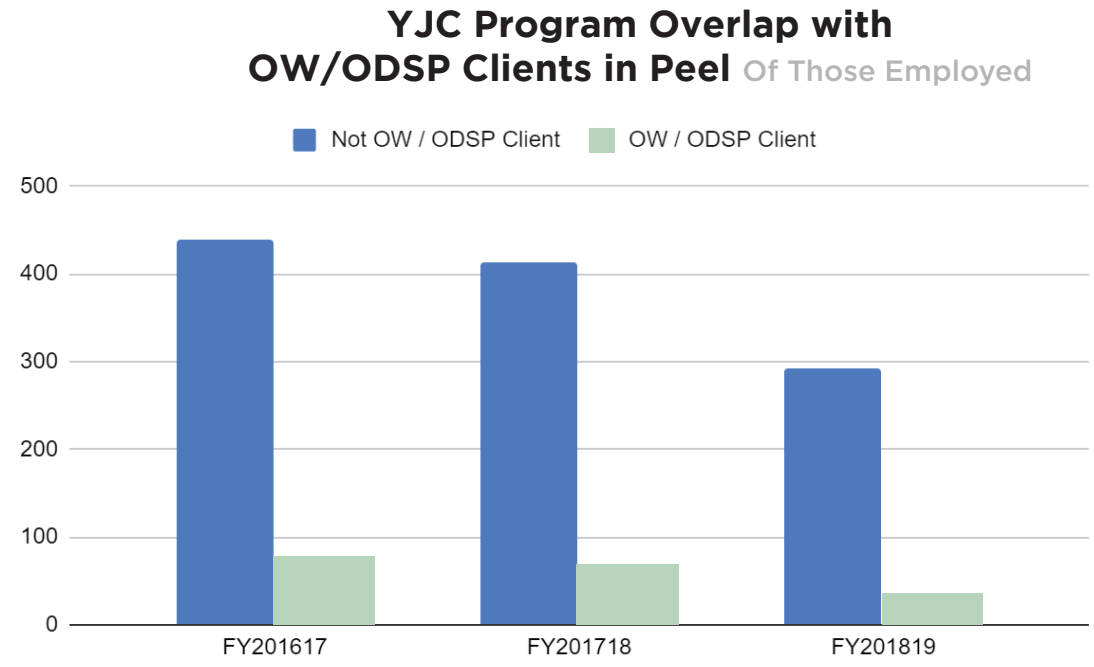


Chevauchement du programme PAEJ

- En moyenne, 16,9 % du total des clients assistés par le programme PAEJ sont également des clients d'OT / du POSPH dans la région de Peel. Ce taux est passé de 18 % en 2016 à 14,4 % en 2018.
- En moyenne, 13,7 % de ceux qui ont trouvé un emploi trois mois après le programme du PAEJ sont également des clients d'OT / du POSPH de la région de Peel. Ce taux est passé de 14,9 % en 2016 à 10,4 % en 2018.

Source: Employment Ontario Geo-Hub: http://www.eo-geohub.com/.





POINTS SAILLANTS DES SERVICES D'EMPLOI

- **Dépendance envers les services :**
  - Bien que le recours à l'aide sociale au niveau fédéral (AE) ait diminué de façon constante tant chez les adultes que chez les jeunes depuis 2010, la charge de travail que représente les clients du programme SE a augmenté depuis 2016 (un montant minimal d'environ 2,3 %). La charge de travail pour les programmes SAEO et PAEJ a elle diminué au cours de la même période de 42,2 % et 30,1 % respectivement.
- **Résultats d'emploi :**
  - Bien qu'il demeure l'un des programmes d'emploi les plus financés en Ontario, le programme SE n'a pas réussi à améliorer les résultats d'emploi à court terme dans la région de Peel, passant de 49 % à 42 % au cours de la période. Les résultats en matière d'emploi pour les deux autres programmes analysés, le SAEO et le PAEJ, ont également connu une baisse, le tout dans le contexte d'un taux d'emploi en augmentation indiquant un paysage de l'emploi plus favorable dans la région.
- **Dépenses financières :**
  - Bien que le financement alloué soit resté le même ou ait augmenté au cours de la période 2016-2018 et que le nombre de participants employés ait diminué d'un programme à l'autre, la dépense moyenne par embauche augmente pour le SAEO et le PAEJ. Les coûts d'embauche du SAEO ont doublé en trois ans et les coûts du PAEJ ont augmenté de plus de 5 000 $.
- **Mise en œuvre des programmes :**
  - Il semble y avoir peu de chevauchement entre les clients du programme SE et d'OT / du POSPH à environ 10,1 %, ainsi que les clients du PAEJ et d'OT / du POSPH à environ 13,7 %. Le SAEO a un chevauchement beaucoup plus élevé à environ 40,5 % avec les clients d'OT / du POSPH.
- **Besoins des jeunes :**
  - L'amélioration des dépenses et de l'efficacité du PAEJ dans la région de Peel, qui a l'un des taux de chômage des jeunes les plus élevés parmi les trois régions pilotes, pourrait être une opportunité d'amélioration (sachant que, pour 2018, Hamilton-Niagara est à 11 % et Muskoka-Kawarthas à 9,8 %).

CONCLUSION

La province de l'Ontario investit chaque année plus de 1,2 milliard de dollars dans le soutien à l'emploi et le développement des compétences. Notre analyse sur la région de Peel révèle cependant qu'en dépit de l'investissement important, certaines parties du système de main-d'œuvre de l'Ontario sont inefficaces, inopérantes, redondantes et fragmentées entre divers programmes d'emploi. Plus précisément, il ne semble pas bien adapté aux besoins de nos jeunes d'aujourd'hui qui peuvent avoir besoin d'une aide supplémentaire pour se préparer efficacement au travail de l'avenir.

La composition industrielle, le contexte de l'emploi et les besoins en compétences de Peel sont en mutation. Parallèlement au reste de l'Ontario, Peel passe d'une base manufacturière à un service diversifié et hautement qualifié, nécessitant des compétences et des ressources de formation encore plus solides. Les industries traditionnelles qui emploient des jeunes sont également en déclin, ce qui signifie qu'après leurs études les jeunes peuvent connaître un éventuel sous-emploi et davantage d'emplois temporaires et à temps partiel.

Ci-dessous, nous avons identifié cinq thèmes de base liés à l'amélioration des services d'emploi de l'Ontario pour l'avenir du travail, ainsi qu'un ensemble de recommandations largement alignées sur les recommandations des rapports du vérificateur général de 2016 et 2018. Dans le cas de la région de Peel, ces thèmes doivent être considérés dans le contexte de ses bases d'emploi et de l'évolution des besoins de transition vers les secteurs manufacturier, du commerce de détail et de l'administration.

Thème 1 : Activer un système adaptable, axé sur la demande, conçu pour les transitions

Ce rapport a souligné que des forces structurelles et cycliques importantes sont en jeu pour créer un marché du travail en évolution rapide. Les bases industrielles, les professions et les compétences requises évoluent maintenant à un rythme fréquent. L'ère de l'automatisation et de la numérisation crée un monde où les jeunes d'aujourd'hui vont devoir changer de profession plusieurs fois, ce qui nécessite des soutiens continus en matière d'éducation et de formation, des aides à la transition et des programmes de réinstallation.

Thème 2 : Utiliser les informations sur le marché du travail pour une programmation adaptée

Ceux qui travaillent à la conception et à la mise en œuvre de programmes devraient être dotés d'un ensemble d'outils robustes leur permettant d'accéder facilement à des informations propices sur le marché du travail pour mieux ancrer les principaux composants du programme à ce qui est actuellement nécessaire sur le marché. Avoir des données ne suffit pas – les outils doivent être conçus de manière à être facilement accessibles à ceux qui en ont le plus besoin. De la conception du programme à l'assistance individuelle aux clients, tous ces outils doivent être complétés par des informations de qualité, cohérentes et disponibles.

Thème 3 : Améliorer la collecte et le partage des données entre les programmes

Une meilleure collecte de données sur les résultats à long terme (c'est-à-dire au-delà de l'emploi de trois mois) et des évaluations d'impact sur l'emploi (c'est-à-dire auraient-ils pu trouver l'emploi sans le programme ?) fourniraient une plus grande transparence sur l'impact réel du programme. Le partage de données entre programmes peut aider à la prestation de programmes vers ceux qui sont desservis par plusieurs programmes à la fois. Cela permettrait une meilleure et plus étroite collaboration entre les différents programmes ayant des offres de services similaires.

Thème 4 : Répondre aux besoins spécifiques des jeunes en matière de développement des compétences

Mettre l'accent sur les jeunes signifie leur fournir les compétences appropriées dont ils auront besoin pour exceller dans des environnements en évolution rapide – au-delà de ce qui est requis pour une profession déterminée. Un système de main-d'œuvre moderne doit aligner des supports flexibles de perfectionnement et de requalification sur un large éventail de compétences, y compris humaines, techniques et professionnelles. Les jeunes, en particulier, peuvent avoir besoin de conseils supplémentaires sur la formation aux compétences humaines en raison de cette demande spécifique croissante de la part des employeurs. De plus, des soutiens au-delà de la formation en salle de classe qui incluent des environnements d'apprentissage intégrés au travail sont suggérés afin de résoudre une « inadéquation de l'expérience » croissante entre le jeune et l'employeur.

Thème 5 : Assurer un soutien flexible et continu au-delà de l'emploi initial

Dans un marché du travail en évolution rapide, ceux qui font face à des obstacles supplémentaires, tels que les jeunes ou les personnes vivant avec un handicap, peuvent non seulement avoir besoin de soutiens pour entrer sur le marché du travail, mais auront probablement besoin d'une assistance continue tout au long de leur carrière. Les jeunes devraient occuper jusqu'à 15 emplois différents au cours de leur carrière, et les personnes vivant avec un handicap sont souvent confrontées à des défis mentaux et émotionnels lorsqu'elles réintègrent le marché du travail.[20] Ces défis sont souvent abordés dans les programmes d'emploi, mais ne sont pas entièrement éliminés. Devoir s'adapter à plus de transitions d'emploi nécessitera des soutiens qui garantissent une programmation flexible qui répond aux besoins changeants de la main-d'œuvre, tels que les offres de soutien d'anciens étudiants, le mentorat et les offres de partenariat avec les employeurs.

ANNEXES

Annexe 1 : Glossaire des termes clés

Terme	Définition
Potentiel d'automatisation	Fait référence à la composition d'un certain emploi en termes de pourcentage de tâches, de compétences, etc. qui pourraient très probablement être automatisées au cours des 10 à 15 prochaines années. Voir encadré 1.
Force économique cyclique	Une force dans l'économie qui est sensible au cycle économique, de telle sorte que les résultats sont plus favorables en période de prospérité économique et d'expansion et moins favorables en période de ralentissement et de contraction économiques au contraire d'une force structurelle.
Demande des employeurs	Dans le contexte du présent rapport, la demande des employeurs est estimée par le nombre d'offres d'emploi uniques pour une profession dans un laps de temps spécifique.
Emploi	Les personnes employées sont celles qui effectuent un travail quelconque contre rémunération ou profit ou qui avaient un emploi et étaient absentes du travail.
Taux d'emploi	(Rapport emploi / population) Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi pour un groupe particulier (en l'occurrence, les jeunes) est le nombre de personnes employées dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population de ce groupe.
Type d'emploi	Travail à temps plein ou à temps partiel. L'emploi à temps plein se compose de personnes qui consacrent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou unique. L'emploi à temps partiel se compose de personnes qui consacrent généralement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou unique.
Économie des petits boulots	L'économie des petits boulots est un système de marché libre dans lequel les postes temporaires sont communs et les organisations contractent avec des travailleurs indépendants pour des engagements à court terme ; se réfère principalement à l'évolution de l'économie du travail temporaire et de l'emploi facilitée par les changements technologiques.
Compétences humaines	Compétences qui nécessitent un élément interhumain pour effectuer efficacement le travail ; comprend des compétences comme la communication, le travail d'équipe ou la collaboration.
Industrie	Nature générale de l'entreprise exercée dans l'établissement où la personne travaillait (emploi principal seulement), selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2011.

Économie du savoir	L'économie du savoir est l'utilisation du savoir pour créer des biens et des services. En particulier, il fait référence à une forte proportion de travailleurs qualifiés dans l'économie d'une localité, d'un pays ou du monde, et à l'idée que la plupart des emplois nécessitent des compétences spécialisées.
Population active	Population civile non institutionnelle de 15 ans et plus qui est employée ou au chômage.
Taux de participation à la population active	Population active totale exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux de participation d'un groupe particulier (en l'occurrence, les jeunes) est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe.
Profession de prochaine étape	Professions qui représentent des transitions logiques d'une profession sélectionnée sur la base de compétences, exigences en matière d'éducation et d'expérience similaires.
Compétences professionnelles	Compétences spécialisées et requises pour une profession spécifique ; comprend des compétences telles que la comptabilité, le service à la clientèle ou le fonctionnement d'un chariot élévateur.
Force économique structurelle	Force dans l'économie qui, si elle est modifiée, peut changer les modes opératoires ou de fonctionnement d'un marché ou d'une économie en raison de sa nature dynamique au contraire d'une force cyclique.
Compétences techniques	Compétences qui nécessitent un élément entre l'homme et la machine pour effectuer efficacement un travail ; comprend des compétences comme Microsoft Excel, Python ou SQL.
Déplacement technologique	La perte ou la perturbation d'emplois causée par le changement technologique. Il s'agît d'un type causal de chômage structurel.
Sous-emploi	Condition lorsque ceux qui peuvent être employés n'utilisent pas pleinement leurs compétences, leur éducation ou leur disponibilité pour travailler.
Chômage	Les personnes au chômage sont celles qui sont disponibles pour travailler et qui sont soit en mise à pied temporaire, cherchent du travail au cours des quatre dernières semaines ou ont un emploi qui va commencer dans les quatre prochaines semaines.
Taux de chômage	Nombre de personnes au chômage exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe particulier (c.-à-d. les jeunes) est le nombre de personnes au chômage dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce groupe.
Cicatrice salariale	La détérioration des perspectives du marché du travail résultant directement d'une période initiale de chômage est parfois qualifiée de « cicatrice » ; et peut prendre la forme soit d'un chômage plus élevé, soit d'un salaire suivant inférieur, soit d'une combinaison des deux.

Appendix 2: References

[1] Bernard, Andre. « La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens ». 2012. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2013024-fra.htm#n5

[2] Nunley, Pugh, Romero et Seals. « Les effets du chômage et du sous-emploi sur les possibilités d'emploi : Résultats d'une vérification par correspondance du marché du travail pour les diplômés des collèges ». Juin 2016. (Disponible en anglais seulement sous le titre "The Effects of Unemployment and Underemployment on Employment Opportunities: Results from a Correspondence Audit of the Labor Market for College Graduates"). https://www.researchgate.net/publication/304341638_The_Effects_of_Unemployment_and_Underemployment_on_Employment_Opportunities_Results_from_a_Correspondence_Audit_of_the_Labor_Market_for_College_Graduates

[3] Doyle et Lamb. « À l'épreuve du temps : Préparer les jeunes Canadiens à l'avenir du travail ». Mars 2017. (Disponible en anglais seulement sous le titre "Future-proof: Preparing young Canadians for the future of work") https://brookfieldinstitute.ca/report/future-proof-preparing-young-canadians-for-the-future-of-work/

[4] Statistique Canada. « La population active au Canada et dans ses régions : Projections jusqu'en 2036 ». Mars 2019. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00004-fra.htm

[5] Frey et Osborne. « L'avenir de l'emploi : Dans quelle mesure les emplois sont-ils susceptibles d'être informatisés ». 2013. (Disponible en anglais seulement sous le titre "The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation") https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

[6] Arntz, Gregory et Zierahn. "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries." 2016. https://www.ifuturo.org/sites/default/files/docs/automation.pdf

[7] Lamb et Lo. « Automatisation à travers le pays : Comprendre les impacts potentiels des tendances technologiques à travers le Canada ». Juin 2017. (Disponible en anglais seulement sous le titre "Automation Across the Nation: Understanding the potential impacts of technological trends across Canada") https://brookfieldinstitute.ca/report/automation-across-the-nation/

[8] MGI. « Exploiter l'automatisation pour un avenir qui fonctionne ». Janvier 2017. (Disponible en anglais seulement sous le titre "Harnessing Automation for a Future that Works."). https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works

[9] Muro, Maxim et Whiton. « Automatisation et intelligence artificielle : Comment les machines affectent les personnes et les lieux ». Janvier 2019. (Disponible en anglais seulement sous le titre "Automation and Artificial Intelligence: How machines are affecting people and places.") https://www.brookings.edu/research/automation-and-artificial-intelligence-how-machines-affect-people-and-places/

[10] Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, annuel (x 1 000).

[11] OCDE. « Automatisation, utilisation des compétences et formation ». 2018. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en

[12] IBM Institute for Business Value. « Le guide d'entreprise pour combler le fossé des compétences ». 2019. (Disponible en anglais seulement sous le titre "The Enterprise Guide to Closing the Skills Gap."). https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/closing-skills-gap

[13] D'après Statistique Canada, Profil du recensement: Recensement de 2016.

[14] En raison de la disponibilité limitée des données au-delà du recensement de 2016 et au niveau de la division de recensement de Peel, la section suivante tire des données mises à jour du deuxième trimestre de 2019 publiées par un total personnalisé de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et reproduites par le marché du travail de la région de Peel. Bulletins (disponible en anglais seulement) : https://www.peelregion.ca/planning/pdc/data/economic-activity/labour-market-bulletin.htm

[15] Conference Board of Canada. « Afflux de cerveaux 2015 ». (Disponible en anglais seulement sous le titre "Brain Gain 2015"). https://www.conferenceboard.ca/temp/732577ee-3abe-42aa-a3a8-b62e68267e7a/7607_BrainGainII_RPT-E.pdf

[16] DPB. « Évaluation de la situation du marché du travail au Canada – 2018 ». Octobre 2018. https://www.pbo-dpb.gc.ca/fr/blog/news/LMA_Oct_2018

[17] LEPC. « Les coûts et l'impact du chômage et du sous-emploi à Peel et Halton ». Juillet 2018. (Disponible en anglais seulement sous le titre The Costs and Impact of Unemployment and Underemployment in Peel and Halton.") https://static1.squarespace.com/static/59d54ac1ccc5c5a938e27565/t/5bad48939140b7ab9f5707cf/1538082969141/The+Costs+of+Unemployment+and+Underemployment+-+LECP+FINAL%5B19018%5D.pdf

[18] D'après Statistique Canada, Profil du recensement: Recensement de 2016.

[19] Gouvernement de l'Ontario. « Vers une transformation des services d'Emploi Ontario ». Février 2019. https://news.ontario.ca/maesd/fr/2019/02/vers-une-transformation-des-services-demploi-ontario.html

[20] Workopolis. « Combien d'emplois les Canadiens occupent-ils au cours d'une vie ? » Décembre 2014 (Disponible en anglais seulement sous le titre: "How many jobs do Canadians hold in a lifetime?"). https://careers.workopolis.com/advice/how-many-jobs-do-canadians-hold-in-a-lifetime/

CONSEIL CANADIEN POUR LA
REUSSITE DES JEUNES

Financé par le gouvernement du
Canada dans le cadre de la Stratégie
emploi et compétences jeunesse

Canada

September 2019