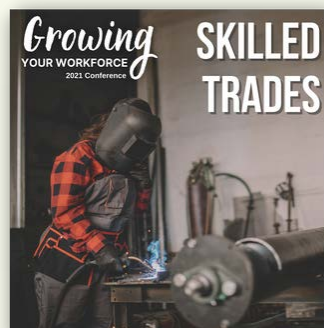
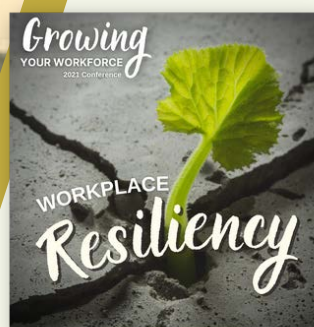


# Growing

## YOUR WORKFORCE

2021 Conference



Sommaire de la conférence de  
novembre 2021

# Remerciements

La Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre d'Elgin, Middlesex et Oxford aimerait exprimer sa gratitude à un certain nombre d'organisations qui se sont impliquées et ont soutenu cette conférence. Sans vous, nous n'aurions pas pu effectuer cette conférence sans vous. Par ailleurs, nous tenons à remercier Jacqueline Demendeev pour sa fascinante visualisation des discussions et des conclusions de la conférence. Nous recommandons grandement Jacqueline pour les projets de visualisation en direct. Ses illustrations seront présentées tout au long de ce sommaire.

**Membres du comité:** Debra Mountenay, Jessica Gowers, Kate Burns-Gallagher, Tamara Kaattari, Andrea Dickinson, Heather Robinet, Sara Gill, Petrusia Hontar, Danette Dalton, Sylvia Hentz, et Charlene Hofbauer

## Nos commanditaires:



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

# À propos de Développer votre main-d'œuvre

---

La conférence Développer votre main-d'œuvre est un événement annuel. Chaque année, une différente organisation, qui œuvre dans le secteur de l'emploi est en charge de l'organisation de la conférence.

Des experts spécialisés dans les diverses étapes du cheminement vers l'emploi siègent au comité organisateur de la conférence et le processus de planification de chaque conférence s'étale sur une année complète.

Les conférences Développer votre main-d'œuvre ont pour objectif de partager les stratégies et les moyens d'attirer, de retenir et de former les talents afin qu'ils intègrent le marché du travail. Développer votre main-d'œuvre induit que les fournisseurs de services, les employeurs, les organismes à but non lucratif, les chercheurs d'emploi, et toutes les autres parties prenantes au sein du marché du travail doivent naviguer au sein de toutes ces évolutions et tous ces changements constants associés à notre environnement socio-économique.

La conférence Développer votre main-d'œuvre rassemble les experts de divers secteurs (incluant les employeurs, ceux qui travaillent directement avec les nouveaux arrivants qualifiés, les experts en littératie, les experts du salaire de subsistance, et plus) dans le but d'avancer en tandem avec les besoins du marché du travail, à tous les égards, et de connecter tous les participants.

## À propos de la conférence de novembre 2021

---

La conférence de novembre 2021 s'est tenue sur deux matinées, de 9h00 à 13h00 le mardi 23 novembre 2021 et le mercredi 24 novembre 2021.



**ÊTRE PROACTIF**  
*Dessin de Jacqueline Demendeev*

Finalement y ont participé 12 membres du comité, vingt-deux organisations commanditaires, dix-sept présentateurs, un illustrateur en direct, cinq événements organisés, quatorze présentations et sept commanditaires commerciaux.

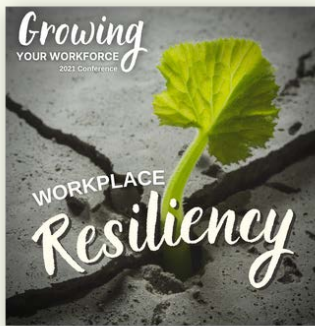
Le thème de la conférence de cette année portait sur les nouveaux commencements. Lorsque la planification de la conférence de novembre 2021 a débuté, le comité escomptait que le mois de novembre allait être un nouveau départ pour la main-d'œuvre, puisque nous pensions sortir des restrictions qui découlent de la pandémie. Alors que la trajectoire de la main-d'œuvre est encore grandement incertaine en raison de la pandémie, le comité était d'avis que nous avons déjà connu le plus dur et qu'il était temps de faire une transition en mode de reprise.



Gardant ceci à l'esprit, la conférence a été divisée en six principaux événements : la résilience au sein du milieu de travail, les partenariats vers la reprise, les pratiques innovantes de rétention et les histoires, la découverte, les métiers spécialisés et le saut.

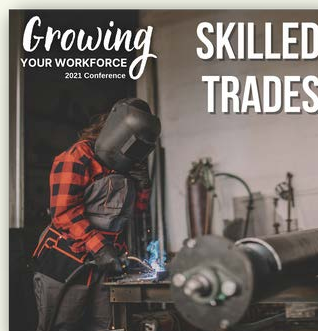
## PREMIER JOUR

Mardi 23 novembre 2021



## DEUXIÈME JOUR

Mercredi 24 novembre 2021



## Récapitulatif de chaque journée

### La résilience en milieu de travail (vers 9h45)

**Tricia Williams, *Les compétences pour prospérer dans un marché du travail en changement***

Face à un choc social et économique, Tricia et son organisation, Future Skills Centre, ont fait un grand pas en avant vers la résilience en milieu de travail.



RÉSILIENCE EN MILIEU DE TRAVAIL  
Dessin de Jacqueline Demendeev



**WE**  
DATA TOOLS<sub>.COM</sub>

### **RÉGION OUEST**

[www.workforcewindsorsex.com](http://www.workforcewindsorsex.com)  
[www.chathamkentjobs.com](http://www.chathamkentjobs.com)  
[www.slwdb.org](http://www.slwdb.org)  
[www.workforcedevelopment.ca](http://www.workforcedevelopment.ca)  
[www.connect2jobs.ca](http://www.connect2jobs.ca)  
[www.findyourjobs.ca](http://www.findyourjobs.ca)  
[www.workforceplanningboard.org](http://www.workforceplanningboard.org)  
<http://workforceplanninghamilton.ca/>  
[www.nwpb.ca](http://www.nwpb.ca)

### **RÉGION CENTRE**

[www.peelhaltonworkforce.com/hub](http://www.peelhaltonworkforce.com/hub)  
[www.wpboard.ca](http://www.wpboard.ca)  
[www.durhamworkforceauthority.ca](http://www.durhamworkforceauthority.ca)  
[www.workinsimcoecounty.ca](http://www.workinsimcoecounty.ca)  
[www.wdb.ca](http://www.wdb.ca)

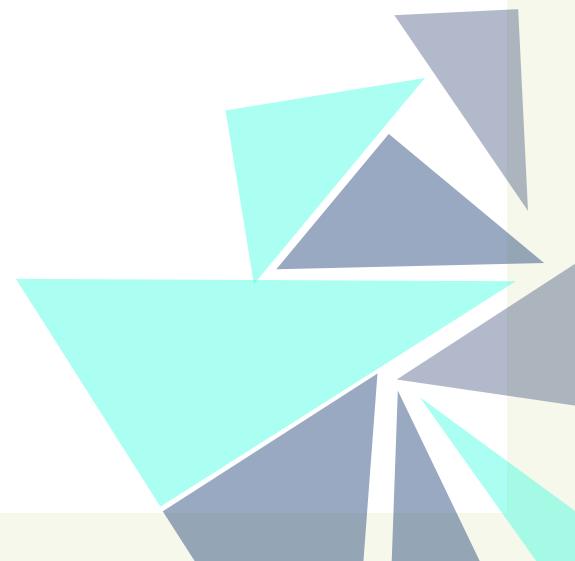
### **RÉGION EST**

[www.wdb.ca](http://www.wdb.ca)  
<https://jobs.ottawaemploymenthub.ca/>

### **RÉGION NORD**

[www.readysethired.ca](http://www.readysethired.ca)  
[www.planningourworkforce.ca](http://www.planningourworkforce.ca)  
[www.awic.ca](http://www.awic.ca)  
[www.nswpb.ca](http://www.nswpb.ca)  
[www.ntab.on.ca](http://www.ntab.on.ca)

**Accédez aux outils  
près de vous**



La présentation de Tricia, dont l'objectif était d'informer au sujet des opportunités de formation et de carrières, destinées aux travailleurs particulièrement concernés par des obstacles de types géographiques, d'origine sociale ou d'expérience ; s'est appuyée sur sa connaissance pratique, son expertise et la recherche, afin de nous expliquer comment anticiper un marché du travail constante évolution et comment se préparer pour l'avenir et la conclusion, c'est les" partenariats innovateurs.

### Summer Burton, *Bâtir la résilience à travers le jeu*

Summer a mené une recherche qui vise à explorer le rôle que le jeu pourrait avoir comme outil de développement des compétences. Le jeu est l'une des manières les plus faciles de pratiquer les compétences essentielles requises pour l'employabilité telles que le travail d'équipe, l'observation, la communication, l'esprit critique et la résolution de problème. Mais comment cela s'applique-t-il à la résilience en milieu de travail ? En tant qu'experte, Summer a expliqué durant son court discours passionné, l'importance d'incorporer le jeu au sein du travail, son effet sur les employés et le milieu du travail et à quel moment commencer.



LES COMPÉTENCES ASSOCIÉES AU JEU:  
-CONCENTRATION  
-SOUTIEN  
-PENSÉE CRÉATIVE  
-PERSISTANCE  
-COLLABORATION

Dessin de Jacqueline Demendeev

### Bev Kobe, *Bâtir une main-d'œuvre résiliente*



CROIRE EN LA CROISSANCE

Dessin de Jacqueline Demendeev

La passion de Bev qui consiste à offrir des services holistiques aux personnes ayant plusieurs handicaps, et dont la conviction consiste à dire que tous les individus devraient bénéficier d'une égalité des chances de contribuer au sein de leur communauté, influence sa perspective dans la manière de former une main-d'œuvre résiliente.

Le discours passionnant de Bev, experte reconnue dans le développement des employés, la santé mentale et les initiatives anti-racistes/anti-oppression, a apporté une perspective inclusive et intersectionnelle afin d'obtenir une main-d'œuvre résiliente. Elle a aussi présenté les initiatives entreprises par Goodwill Industries afin d'accorder à chacun une chance équitable.

## Chris Prosser, Investir dans la mise à niveau et la formation – l'évaluation des besoins en milieu de travail

Les évaluations de besoins dans les milieux de travail ont été un pilier important du développement des milieux de travail. Le discours passionnant de Chris a mis l'accent sur la mise à niveau des compétences essentielles et de la littératie des employés, ainsi que les résultats qui y seraient associés.

Les bénéfices de la littératie ont été prouvés à travers le temps, contribuant à une augmentation directe de la qualité de vie. Il est important de se rappeler que les

niveaux de littératie peuvent grandement varier d'une personne à une autre, et qu'ils peuvent souvent être mal compris et entraîner des présupposés. Les évaluations de besoins dans les milieux de travail lorsqu'ils sont associés à une meilleure compréhension des disparités entre les compétences en littératie dans le milieu de travail sont un moyen pour une fin.



ÉVALUATION  
INVESTISSEMENT  
COMPÉTENCES  
TALENT ÉGAUX

Dessin de  
Jacqueline Demendeev

## Partenariat pour la reprise (environ 11h20)



NOUS AVONS  
BESOIN  
D'ADAPTER NOS  
SOLUTIONS

Dessin de  
Jacqueline  
Demendeev

### Aileen Murray, Les défis de la main-d'œuvre en milieu rural

COVID-19 a accentué les tendances et les défis du développement de la main-d'œuvre rencontrés par les employeurs et les municipalités. Lors de cette session, Aileen Murray a partagé ses connaissances acquises lors du développement de la stratégie régionale de la





main-d'œuvre menée par le Western Ontario Wardens Caucus (WOWC) qui rassemble 15 municipalités régionales et municipalités. La session d'Aileen offrait des observations préliminaires sur les défis et les opportunités pour la main-d'œuvre en milieu rural incluant l'offre et la demande, l'attraction et la rétention des individus ainsi que la relation entre le développement de la main-d'œuvre et le logement.

**Audrey Ansell, Crystal Ellis, et Nancy Heuther,**  
*Les défis de la main-d'œuvre et de logement*

Joignez-vous à nos panélistes ; Audrey Ansell, Crystal Ellis et Nancy Huether qui présentent le travail qu'ils effectuent dans leurs comtés pour relever les défis de la main-d'œuvre et du logement.



LES EMPLOYEURS DISENT :  
LES BARRIÈRES À L'EMBAUCHE SONT  
LE LOGEMENT ET LE TRANSPORT

*Dessin de Jacqueline Demendeev*

## Pratiques de rétention innovantes et histoires (environ 9h10)



ÇA COMMENCE DE HAUT EN BAS

*Dessin de Jacqueline Demendeev*

**Natalya Brown, Les stratégies de rétention innovantes pour les nouveaux arrivants au sein des petits centres urbains et des communautés rurales**

Les nouveaux arrivants au Canada ont tendance à s'installer dans les grandes villes, bien que le Canada soit un pays ouvert et diversifié accueillant les nouveaux arrivants dans toutes les régions. Ce qui attire davantage les nouveaux arrivants

dans ces grands centres urbains est l'idée selon laquelle les grandes villes offrent une variété de services d'emploi et d'opportunités centralisés, l'accès à des institutions éducationnelles, à des espaces religieux et plus encore. Néanmoins, une fois que les petites communautés attirent un nouvel arrivant ou une famille nouvellement arrivée, leur rétention est essentielle. Natalya partage avec nous son expertise lors de sa présentation qui a lancé le deuxième jour de la conférence.

# 2022

# IS YOUR YEAR.

Start your career today in manufacturing.

***Four-weeks of training, four-week paid placement, and guaranteed direct-hire.***

**CALL (226) 926-9320 TEXT**



This Employment Ontario project is funded in part by the Government of Canada and the Government of Ontario.



## Wessam Ayad, *La charge d'inclusion dans le milieu de travail*

Les pratiques d'inclusion dans les divers milieux de travail sont plus que des enjeux éthiques – elles s'accompagnent d'avantages et d'opportunités économiques pour les organisations qui sont prêtes à les intégrer dans leurs entreprises.

La charte d'inclusion dans le milieu de travail a été élaborée pour les entreprises et les organisations de toutes tailles, qui en sont à différentes étapes de leur développement vers la diversité, l'équité et l'inclusion.

En signant la déclaration au sein de la Charte, les organisations font le premier pas pour devenir plus inclusives. Tous les signataires s'engagent à développer et mettre en œuvre un plan d'action organisationnel qui améliorera l'inclusion d'une certaine population au cours d'une année.

Wessam, qui est le superviseur de projet, nous dresse les bénéfices de la Charte d'inclusion dans le milieu de travail, et présente les implications pour votre entreprise si vous devenez un signataire.



DES COMPÉTENCES  
CULTURELLES  
À  
L'HUMILITÉ CULTURELLE

*Dessin de Jacqueline Demendeev*

## Découvrir (environ 10h25)

### Sienna Jae Taylor, *Mettre à profit le talent des nouveaux arrivants : des résumés à la rétention*

Sienna Jae Taylor, Gestionnaire de projet Immploy à WIL Employment Connections, a tenu une session concernant la mise à profit des talents des nouveaux arrivants : des résumés à la rétention. Lors de ces sessions, Sienna explore les moyens pour approcher et attirer les individus formés à l'étranger, le processus d'accréditation ainsi que les divers types de résumés internationaux. Elle incite les participants à anticiper les stratégies d'inclusions lors du processus d'embauche afin de favoriser une plus grande rétention des nouveaux arrivants qualifiés.

### Sara Gill, *Career Ladders*

Career Ladders est une initiative locale (Hamilton/Niagara/Grand Erie) développée pour les postes en demande dans les secteurs de la fabrication et de la santé. Ces échelles révèlent les compétences dont vous avez besoin pour des emplois de premier échelon et comment ces compétences vous amènent à des emplois de niveaux intermédiaires. L'objectif des échelles de carrière est d'aider les individus à explorer les emplois en demande et les compétences nécessaires ainsi que la formation requise pour obtenir ces emplois et progresser.



LES TAUX DE REMPLACEMENT  
FAIBLES  
UTILISEZ-VOUS  
INTENTIONNELLEMENT LE  
TALENT DES IMMIGRANTS

*Dessin de Jacqueline Demendeev*

## Patrick O'Leary: *Les bassins de talents des réfugiés*

Selon une enquête effectuée par Manpower en 2021 qui portait sur la pénurie de talents, 48 % des employeurs canadiens indiquent avoir de la difficulté à pourvoir les postes, le plus haut pourcentage des dix dernières années. Le taux de chômage est encore élevé, soit 7.8%, comparé à la moyenne de 6% avant la pandémie.

Dans sa présentation, Patrick offre une solution à la pénurie de talents. Il nous introduira au programme Talent sans frontières qui connecte les employeurs aux réfugiés qualifiés. Patrick vous montrera précisément, via l'utilisation des statistiques démographiques des réfugiés qui viennent au Canada, comment vous pouvez combler vos écarts d'emploi.



**CONCENTREZ-VOUS SUR LES FONDAMENTAUX.**

*Dessin de Jacqueline Demendeev*





Workforce Planning Board of Grand Erie  
Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie

**SKILLS**  
**ADVANCE**  
MANUFACTURING - WAREHOUSING

Contact us today - Enrolment now open - Free Training

# Continuing Education

Future-proof your career with in-demand skills, knowledge and certifications for the Manufacturing & Warehousing industry.

6 weeks of FREE online training, paired with 1 week of hands-on certifications and 2 weeks of PAID placement to ensure you receive the skills to succeed.

- 3 Conestoga College Credits
- Forklift/Reach Truck Cert. Included
- CPR Training Included
- Expert instructors and staff

Serving residents of Six Nations, New Credit, Brant, Haldimand, Norfolk, and Oxford Counties, Cities of Brantford, Cambridge, Kitchener and Hamilton

Learn more:  
[www.skills2advance.com](http://www.skills2advance.com) or call 519-756-1116 Ext 223

Canada

EMPLOYMENT  
ONTARIO

Ontario

THIS EMPLOYMENT ONTARIO PROJECT IS FUNDED IN PART BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE GOVERNMENT OF ONTARIO.



## Les métiers spécialisés (environ 11h45)

### Emily Arrowsmith, *Votre guide vers l'apprentissage*

Emily, par l'entremise de son expérience en tant que gestionnaire de projet au sein du Forum Canadien sur l'apprentissage nous a offert une introduction sur les apprentissages.

Emily détient toute la connaissance pertinente sur l'état des lieux actuel des apprentissages et ce à quoi il pourrait ressembler dans l'avenir. Alors qu'Emily soutient et établit des partenariats avec des systèmes d'apprentissage, elle possède une connaissance du contexte dans toute sa largeur et une image globale des apprentissages.

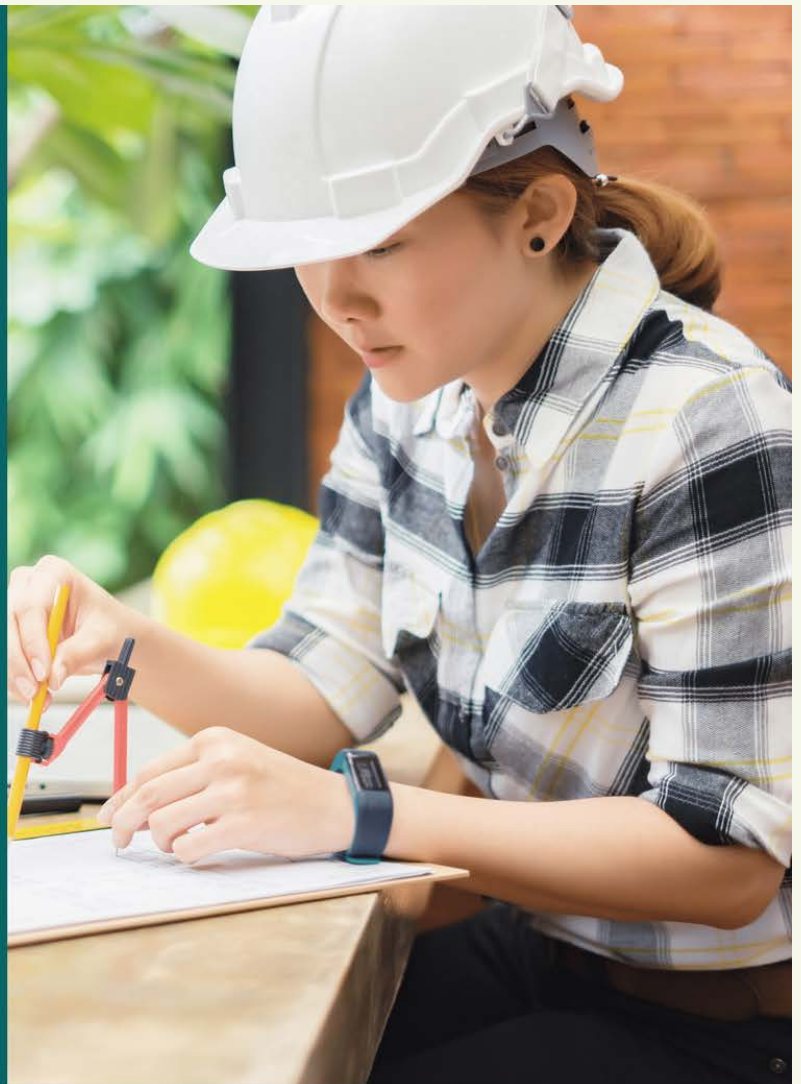






Learning Networks  
of Ontario

The workforce is  
constantly changing.  
Job seekers and  
employees need to  
be able to adapt and  
learn new skills.



**To find out how adult upskilling programs can support job seekers and your employees, contact the learning network in your area.**

Adult Basic Education  
Association of Hamilton  
[www.abea.on.ca](http://www.abea.on.ca)

Peel-Halton-Dufferin  
Adult Learning Network  
[www.phdaln.on.ca](http://www.phdaln.on.ca)

Tri-County  
Literacy Network  
Serving Chatham-Kent, Sarnia-  
Lambton, Windsor-Essex  
[www.tcln.on.ca](http://www.tcln.on.ca)

Literacy Link Niagara  
[www.literacylinkniagara.ca](http://www.literacylinkniagara.ca)

Project READ Literacy  
Network Waterloo-Wellington  
[www.projectread.ca](http://www.projectread.ca)

Literacy Link South Central  
Serving Elgin, Oxford, Middlesex,  
Brant, Haldimand and Norfolk  
[www.llsc.on.ca](http://www.llsc.on.ca)

QUILL Learning Network  
Serving Grey, Bruce, Huron, Perth  
[www.quillnetwork.ca](http://www.quillnetwork.ca)



For more information visit  
[learningnetworks.ca/workforce/](http://learningnetworks.ca/workforce/)



These Employment Ontario programs are funded in part by the Government of Canada and the Government of Ontario.



# Le grand plongeon (environ 12h15)

Jacqueline Demendeev, *Illustratrice en direct*

Le grand plongeon a clos notre conférence en présence de Jacqueline Demendeev. La visualisation finale a pour objectif d'offrir une approche tangible après la conférence.





# Merci!

---

Finalement, nous souhaitons remercier tous les inscrits et les participants. Nous n'aurions pas pu avoir autant de succès sans cette incroyable participation. Votre grand intérêt pour l'amélioration de votre main-d'œuvre et votre enthousiasme pour cette conférence motive les comités annuels et les panélistes à continuer à organiser ces événements.

Restez connectés avec nous pour en apprendre davantage sur la conférence Développer votre main-d'œuvre qui aura lieu l'année prochaine, et si vous souhaitez obtenir les nouvelles, vous pouvez trouver toute l'information actualisée ...

[www.growingyourworkforce.ca](http://www.growingyourworkforce.ca)



## Reste en contact

---

### Présentateurs vedettes

Mandi Fields: [mandi.fields@bellmedia.ca](mailto:mandi.fields@bellmedia.ca)  
Laura Greaves: [laura.greaves@slwdb.org](mailto:laura.greaves@slwdb.org)  
Tricia Williams: [tricia.williams@fsc-ccf.ca](mailto:tricia.williams@fsc-ccf.ca)  
Summer Burton: [summer@llsc.on.ca](mailto:summer@llsc.on.ca)  
Bev Kobe: [bkobe@goodwillindustries.ca](mailto:bkobe@goodwillindustries.ca)  
Chris Prosser: [chris@theliteracygroup.com](mailto:chris@theliteracygroup.com)  
Aileen Murray: [mellormurray@gmail.com](mailto:mellormurray@gmail.com)  
Audrey Ansell: [audrey.ansell@chatham-kent.ca](mailto:audrey.ansell@chatham-kent.ca)  
Nancy Huether: [nancy.heuther@simcoe.ca](mailto:nancy.heuther@simcoe.ca)  
Crystal Ellis: [crystale@wellington.ca](mailto:crystale@wellington.ca)  
Natalya Brown: [natalyab@nipissingu.ca](mailto:natalyab@nipissingu.ca)  
Wessam Ayad: [wessama@keys](mailto:wessama@keys)  
Patrick O'Leary: [poleary@talentbeyondboundaries.org](mailto:poleary@talentbeyondboundaries.org)  
Sara Gill: [director@abea.on.ca](mailto:director@abea.on.ca)  
Sienna Taylor: [siennat@immploy.ca](mailto:siennat@immploy.ca)  
Emily Arrowsmith: [emily@caf-fca.org](mailto:emily@caf-fca.org)  
Jacqueline Demendeev: [jacqueline.demend@gmail.com](mailto:jacqueline.demend@gmail.com)

## Comité:

Debra Mountenay: [debra@workforcedevelopment.ca](mailto:debra@workforcedevelopment.ca)

Jessica Gowers: [jessica@workforcedevelopment.ca](mailto:jessica@workforcedevelopment.ca)

Kate Burns-Gallagher: [kburns@elgin.ca](mailto:kburns@elgin.ca)

Tamara Kaattari: [literacylink@llsc.on.ca](mailto:literacylink@llsc.on.ca)

Andrea Dickinson: [a.dickinson@cogeco.net](mailto:a.dickinson@cogeco.net)

Heather Robinet: [execdir.quill@gmail.com](mailto:execdir.quill@gmail.com)

Sara Gill: [director@abea.on.ca](mailto:director@abea.on.ca)

Petrusia Hontar: [phontar@stelip.ca](mailto:phontar@stelip.ca)

Danette Dalton: [danette@workforceplanningboard.org](mailto:danette@workforceplanningboard.org)

Sylvia Hentz: [sylvia@workforceplanningboard.org](mailto:sylvia@workforceplanningboard.org)

Charlene Hofbauer: [charlene@workforceplanningboard.com](mailto:charlene@workforceplanningboard.com)



DES PARTENARIATS À LA CROISSANCE

*Dessin de Jacqueline Demendeev*