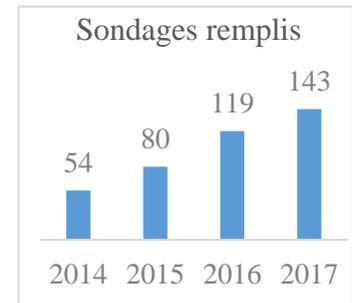


Résultats 2017 Sarnia Lambton

Les résultats de la quatrième enquête EmployerOne sont maintenant compilés!

Points saillants

- Chez les employeurs locaux, la majorité des départs sont pour d'autres raisons qu'un départ volontaire, une mise à pied, la retraite ou un congédiement. Ex. la fin d'un contrat. Voir à la page 2.
- La principale création d'emplois en 2016 s'est produite dans les postes de métiers à contrat, permanents à temps plein dans les ventes et services et permanents à temps partiel en santé. Voir à la page 4, les titres précis des professions où il y a eu le plus d'embauches.
- Les postes difficiles à combler en 2016 se retrouvent dans différents secteurs (ex. les affaires, la santé, les ventes). Voir à la page 5 les titres précis des professions.
- Les meilleures possibilités d'embauche en 2017 comprennent les postes de métiers à contrat et les postes permanents à temps plein et saisonniers dans les ventes et services. Voir à la page 6.
- Les 3 meilleures méthodes de recrutement sont les contacts personnels, les affichages de postes en ligne et les sites Web des compagnies. Voir à la page 7.
- 53% des entreprises participantes classent la disponibilité de travailleurs qualifiés comme excellente ou bonne dans Sarnia Lambton.
- L'éducation postsecondaire était requise pour 3 des 4 nouveaux employés en 2016. Pages 7-8
- L'éthique au travail, le service aux clients et la motivation personnelle étaient des valeurs que les employeurs recherchent. Voir à la page 8 le classement de toutes les compétences.
- 70% des entreprises participantes offrent la formation. Les trois plus importants champs de formation sont: santé et sécurité, orientation et compétences techniques. Voir les pages 9-11.



Le EmployerOne Survey est une enquête à l'échelle communautaire qui recueille de l'information directement auprès d'employeurs locaux. Les résultats fournissent des renseignements sur les tendances, les compétences recherchées et les stratégies liées au recrutement. Cependant, ces résultats ne représentent pas toutes les entreprises locales.

Merci à tous les participants, aux partenaires et à tous ceux qui nous soutiennent.

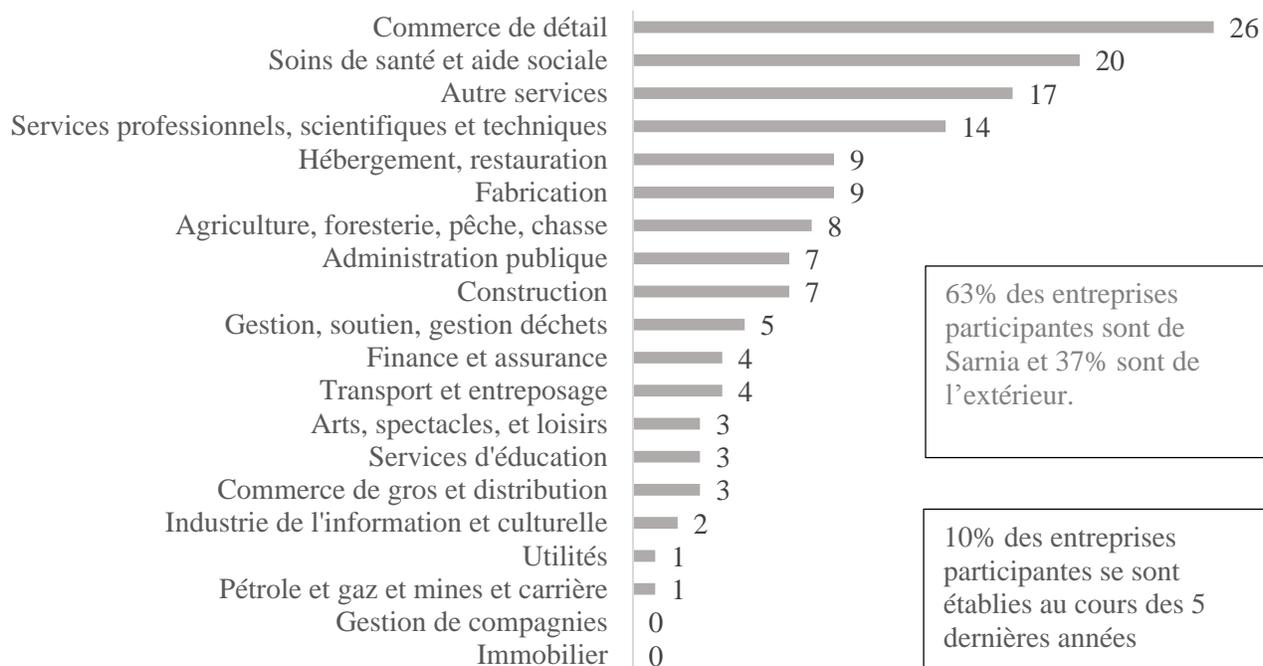
Pour plus de renseignements sur le EmployerOne Survey, prière de communiquer avec CDMOSL au numéro (519) 332-0000 ou info@slwdb.org.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

143 entreprises qui emploient 7 959 personnes ont dûment rempli la 4^{ème} enquête annuelle du EmployerOne Survey dans Sarnia Lambton. Le tableau ci-dessous indique la ventilation de ces entreprises selon le nombre d'employés.

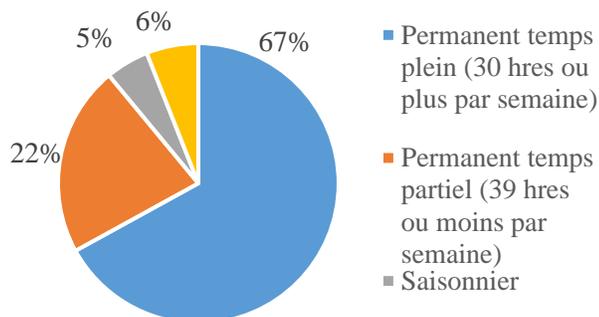
Nombre d'employés						
<10	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500+
46%	19%	19%	6%	4%	3%	2%

Entreprises participantes selon les industries

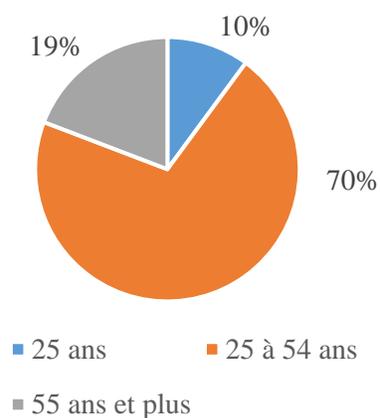


La répartition des entreprises participantes selon les industries ressemble beaucoup à celle des entreprises qui ont des employés dans Sarnia Lambton (voir p. 22 de notre mise-à-jour du Marché local de la main-d'oeuvre <http://www.slwdb.org/wp-content/uploads/2015/08/2016-2017-LLMP-English-Final.pdf>).

Main-d'oeuvre selon le statut d'emploi

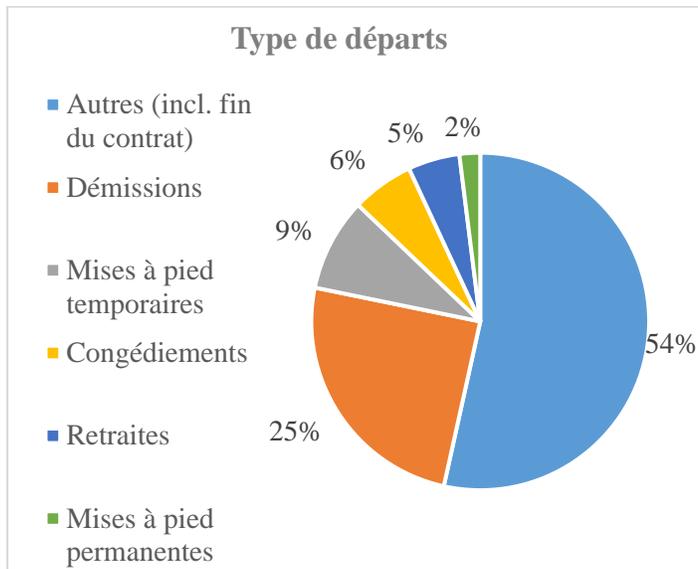


Âge de la main d'oeuvre



DÉPARTS D'EMPLOYÉS en 2016

Deux sur trois entreprises participantes font état de départs d'employés en 2016. 1 466 personnes ont ainsi quitté leur emploi chez les employeurs locaux.



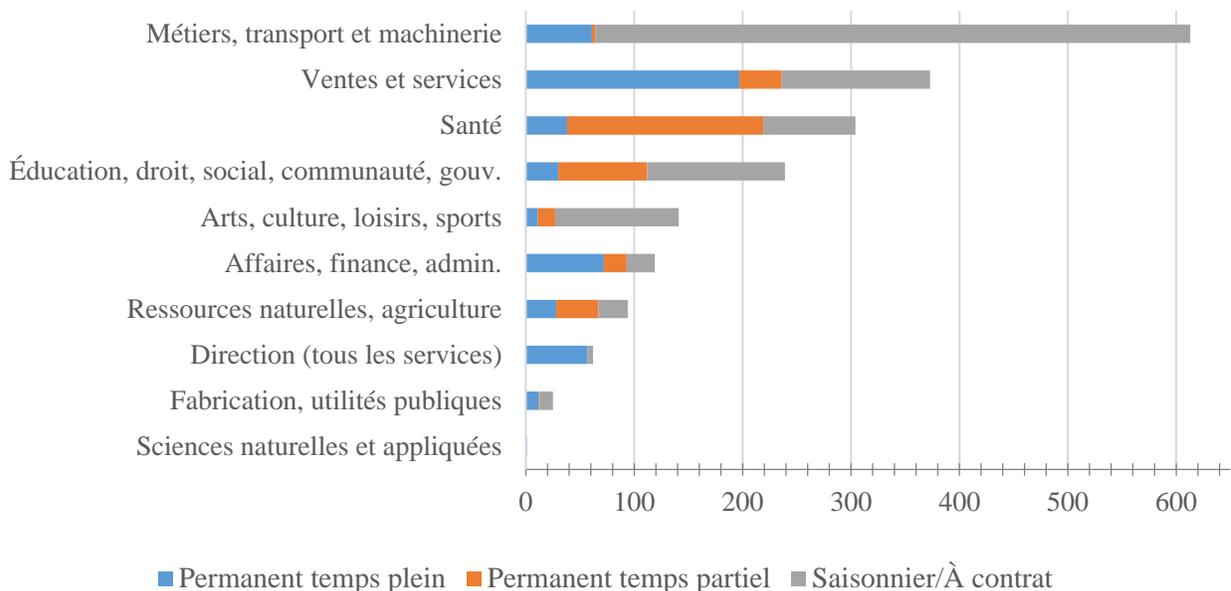
- 68% des départs pour d'autres raisons (ex. la fin d'un contrat) concernaient des travailleurs de métiers
- 46% des départs volontaires se trouvaient dans les ventes et services
- 76% des mises-à-pied étaient parmi les travailleurs des ventes et services
- 30% des départs à la retraite étaient parmi les professionnels

Les enquêtes antérieures des EmployerOne Surveys (2014 à 2016) ont indiqué que la démission étaient la principale raison du départ d'un employé. "Autres raisons" sont peut-être en première place cette année à cause d'une augmentation dans le travail à contrat ou la participation accrue des entreprises saisonnières dans l'enquête.

EMBAUCHE D'EMPLOYÉS en 2016

70% des entreprises participantes ont embauché un nouvel employé en 2016, pour un total de 1 971 emplois. 11% de ces emplois sont allés à des diplômés postsecondaires des deux dernières années.

Embauche par catégorie et type d'emploi



Embauches en 2016

On a demandé aux entreprises participantes de choisir un à trois postes où ils ont embauché le plus d'employés en 2016. Les postes mentionnés ci-dessous comprennent 10 ou plus nouveaux employés.



Santé (pour connaître tous les emplois-santé, voir www.slwdb.org/publications/job-profiles/)

Infirmiers autorisés

Autres professions techniques en soins de santé (infirmier auxiliaire autorisé, massothérapeute)

Autres personnels de soutien des services de santé (ex. aides dans les unités, assistants dentaires)

Préposés aux services de soutien personnel et autres préposés de soutien

Professionnels en thérapie et en évaluation (ex. ergothérapeutes)

Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes



Métiers, transport et opérateurs de machinerie

Plombier, tuyauteur, monteur d'installations au gaz
Chaudronniers

Manoeuvres travaux publics et autres manoeuvres

Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers industriels, de l'électricité et construction



Ressources naturelles et & agriculture

Agriculture et horticulture

(ex. ouvriers agricoles, de pépinières et de serres)



Ventes et services

Vendeurs commerce de détail

Autres services de soutien

Services des aliments et des boissons (ex. serveur)

Caissiers

Préposés au nettoyage

Superviseurs commerce de détail



Affaires, finance et administration

Adjoints administratifs de bureau
(général, juridique et médical)

Employés de bureau généraux
(ex. réceptionnistes)



Arts, culture, loisirs et sports

Personnel technique des bibliothèques, archives, musées et galeries d'art. Professionnels de bibliothèques, archives, musées et galeries d'art



Éducation, droit, services sociaux, communautaires gouvernementaux

Éducateurs de la petite enfance

Professionnel de services sociaux et cc communautaires (ex. travailleur social)

Dignes de mention:

Fabrication: Manoeuvres

Fabrication: Opérateur poste central

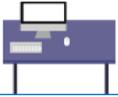
Direction: Administration publique

Sciences naturelles, appliquées, Ing.

Défis de l'embauche en 2016

Environ une sur trois des entreprises participantes ont fait état d'au moins un poste difficile à combler au cours des douze derniers mois.

Ces postes qui ont été mentionnés par plus d'une entreprise comprennent:



Affaires, finance et administration

Auditeurs, comptables et professionnels en placements financiers
Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration (ex. teneurs de livres)



Éducation, droit, services sociaux, communautaires, gouvernement

Éducateurs de la petite enfance. Fournisseurs de soins de santé à domicile et de soutien en éducation supportoccupaons



Santé

Autres professions techniques en soins de santé (infirmier auxiliaire autorisé, massothérapeute)

Direction (tous les départements)

Directeurs des ventes corporatives
Gestionnaires en agriculture
Directeurs services financiers, entreprises



Natural & applied sciences

Professionnels en système informatique



Ressources naturelles, agriculture

Travailleurs agricoles et en horticulture
(ex. ouvriers agricoles, de pépinières et de serres)



Vente et service

Chefs et cuisiniers
Vendeurs commerce de détail
Autres services de soutien

Voici les 3 raisons qui expliquent pourquoi certains postes sont difficiles à combler selon les entreprises participantes:

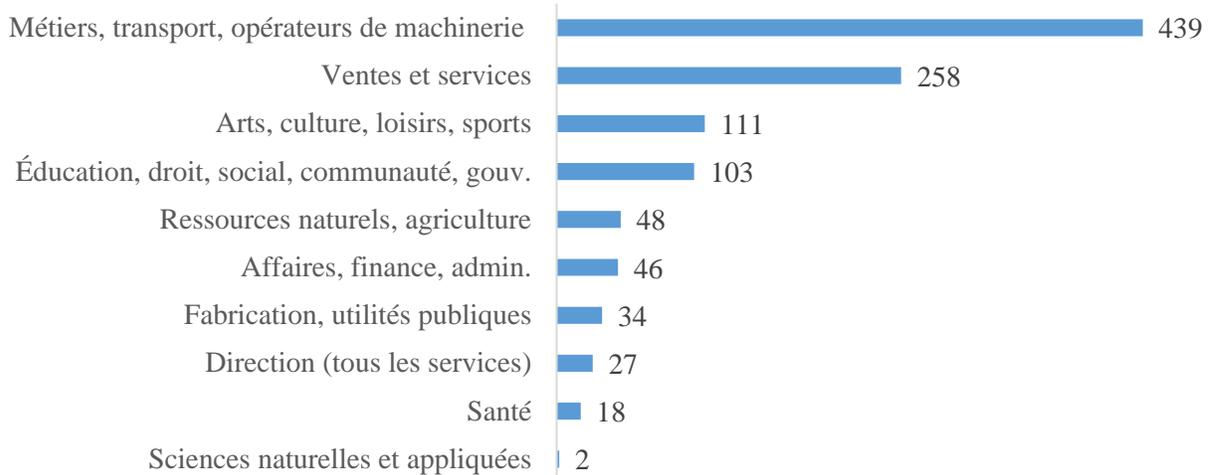
1. Insuffisance de demandeurs d'emploi
2. Absence de compétences (niveau d'éducation et absence de titres de compétences)
3. Manque d'expérience de travail

➤ L'absence de compétences avait aussi été la raison principale lors des enquêtes antérieures

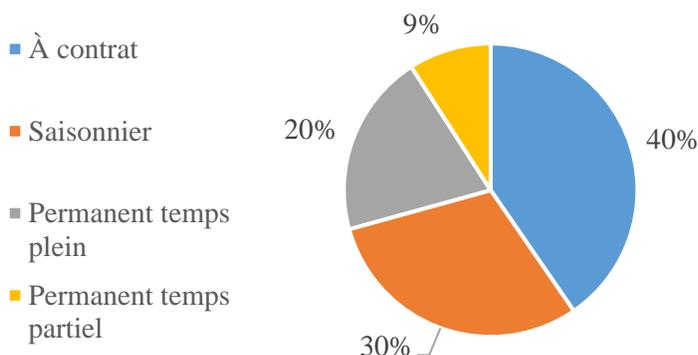
EMBAUCHES PRÉVUES EN 2017

59% des entreprises participantes prévoient embaucher en 2017 un total de 1,086 travailleurs.

Prévision des embauches selon la catégorie d'emploi



Statut des embauches prévues



- 92% des emplois prévus dans les métiers seront à contrat
- La plupart des emplois ventes et services seront permanents temps plein (41%) ou saisonniers (47%)
- La moitié des postes en droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux seront saisonniers

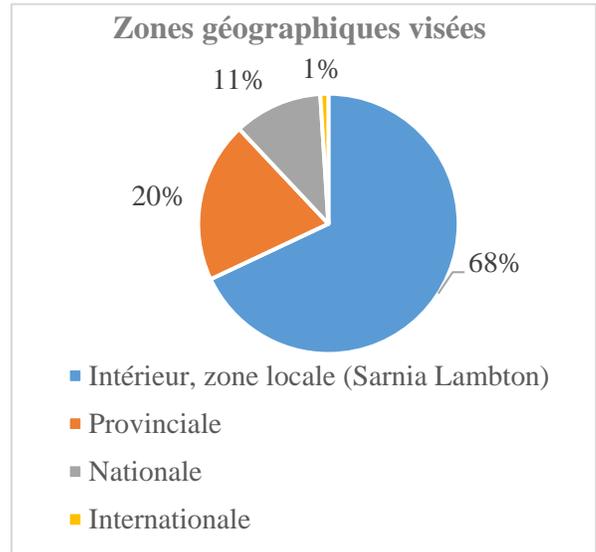
- semblable aux résultats de l'an dernier, la plupart des embauches seront à contrat ou saisonniers
 - Les principales embauches prévues en 2017 sont dans les postes de métiers, des ventes et services qui sont plutôt des postes à contrat ou saisonniers dans Sarnia Lambton
- L'embauche dans les postes arts, culture, loisirs et sports, ainsi qu'en éducation, droit et social, services communautaires et gouvernementaux sera meilleure que les années passées. Ceci s'explique par le fait que plus d'organismes gouvernementaux ont participé à l'enquête de 2017.
- Quelle est la principale raison de planifier des postes? L'obligation de combler les départs.
 - Dans les enquêtes antérieures (2014 à 2016), le développement de l'entreprise était la première raison pour expliquer les nouveaux emplois. En 2017, c'est la deuxième raison.

RECRUTEMENT

Recrutement: classement des 5 meilleures méthodes:

1. Contacts personnels/bouche à oreille/références/réseaux informels
2. Affichages de postes en ligne/annonces
3. Le site Web de la compagnie
4. Médias sociaux
5. Demandes d'emploi spontanées

- L'utilisation de contacts personnels était la principale méthode des entreprises participantes dans les enquêtes 2014 à 2016 et par celles de la région ouest de l'Ontario
- Environ une sur quatre entreprises participantes ont reçu une assistance gratuite d'une agence pour le recrutement d'employés
- 12% des entreprises participantes ont engagé une agence de recrutement pour les assister



COMPÉTENCES, FORMATION ET ÉDUCATION REQUISES

Comment les entreprises participantes classent la disponibilité de travailleurs locaux qualifiés:

		2017résultats	2016résultats	2015résultats	2014résultats
Excellent	☆☆☆	7%	15%	8%	11%
Bon	☆☆	46%	51%	45%	48%
Passable	☆	33%	26%	30%	34%
Mauvais	☆	14%	7%	18%	7%

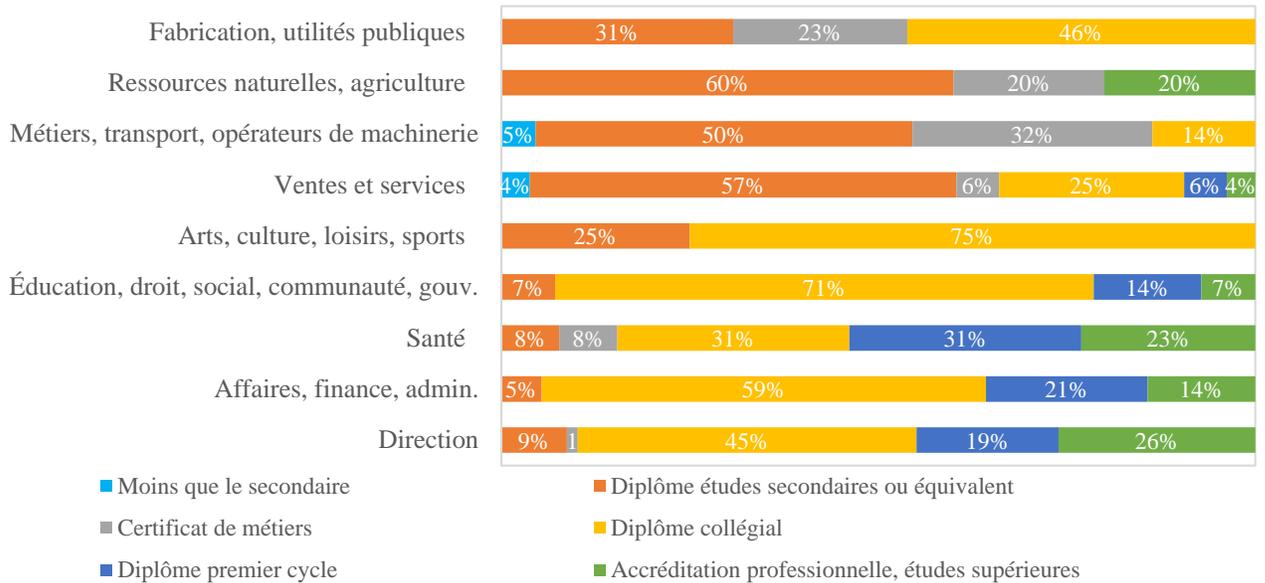
- Les notes Excellent et Bon sur la disponibilité de travailleurs qualifiés est toujours de plus 50%
- Il est très préoccupant de voir chaque année les chiffres des lignes Passable et Mauvais
 - Les entreprises qui ont de la difficulté à combler des postes mentionnent que la première ou seconde raison est le manque de qualifications (éducation/titres de compétences)

Voir le diagramme sur le niveau d'éducation requis pour les nouveaux employés par catégorie d'emploi.

- 3 sur 4 des nouveaux employés devaient posséder une éducation postsecondaire

L'éducation postsecondaire comprend apprentissage/certificat d'un métier, diplôme collégial, universitaire, accréditation professionnelle, diplôme d'études supérieures.

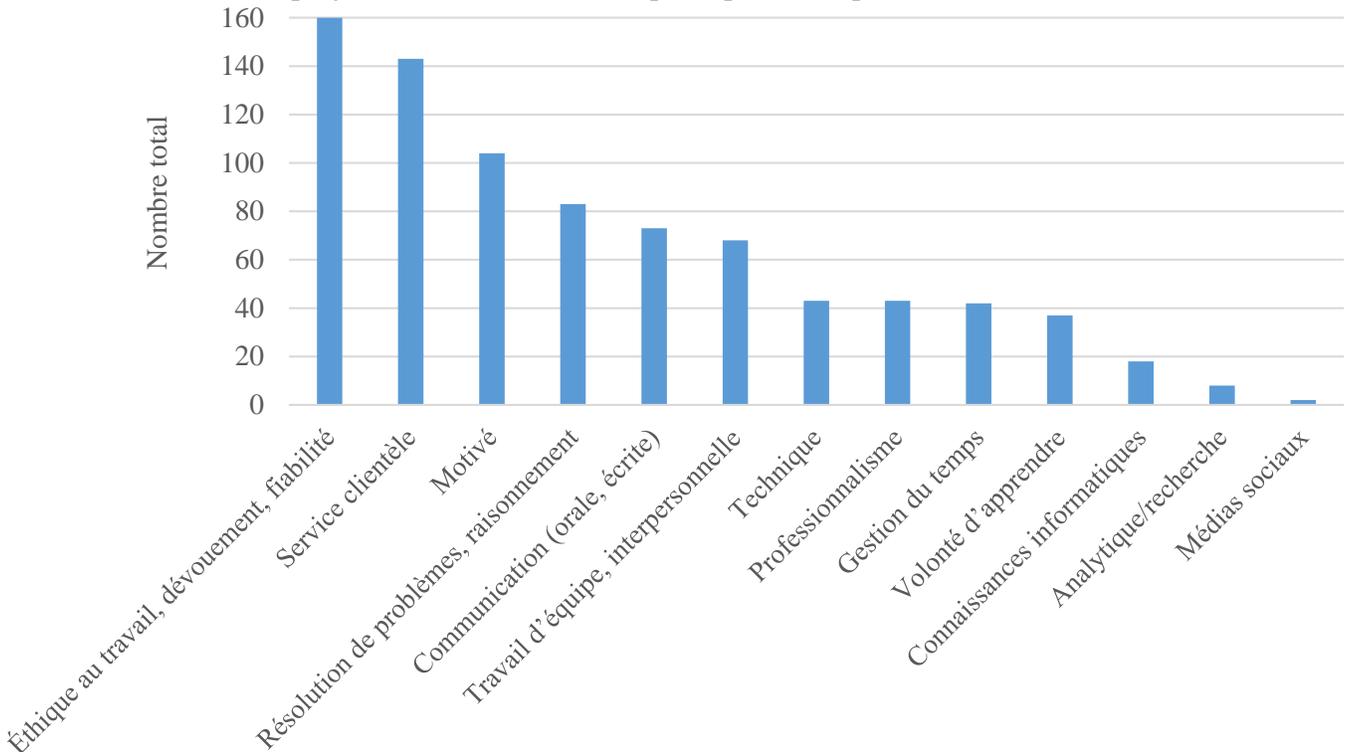
Niveau d'éducation requis pour un nouvel employé par catégorie de postes



Note: Les données disponibles ne sont pas suffisantes pour les postes des sciences naturelles et appliquées.

Autres habilités requises: Principales compétences

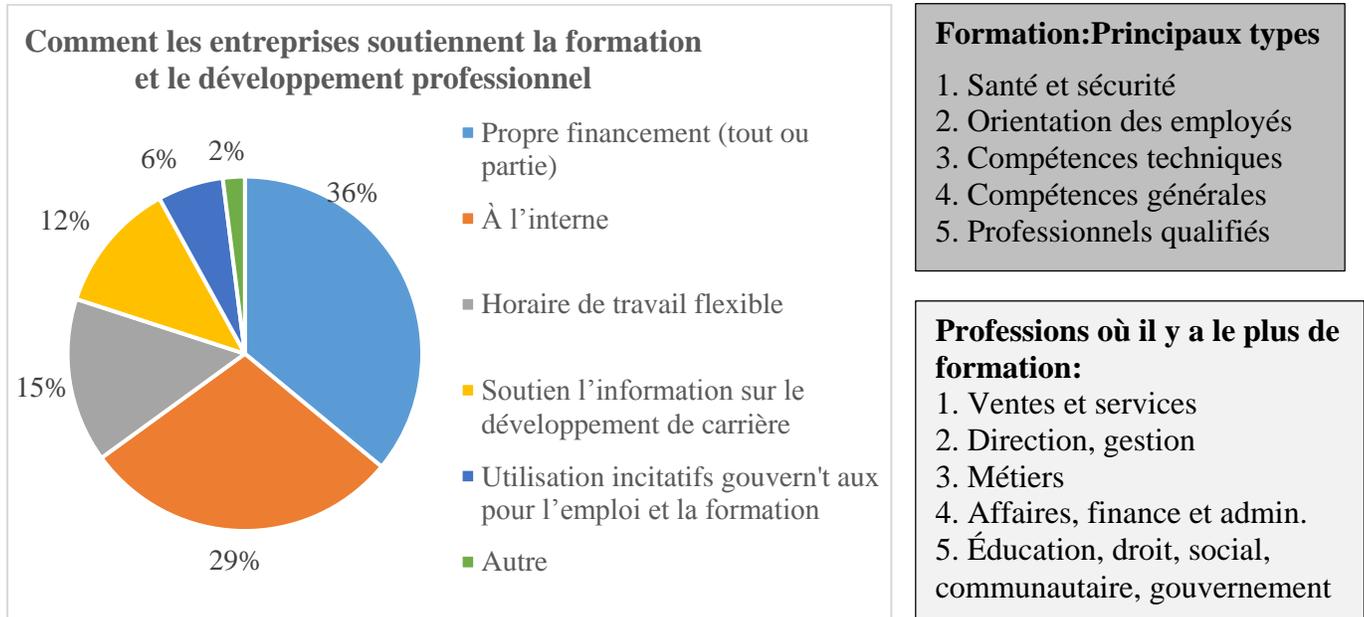
On a demandé aux employeurs de classer les trois principales compétences.



Certaines des compétences sont des "compétences générales". Pour savoir comment elles peuvent être établies au travail et pour consulter une liste de ressources locales pour les renforcer, visiter <http://www.slwdb.org/wp-content/uploads/2015/08/soft-skills-development-resource-1.pdf>.

FORMATION DES EMPLOYÉS

Avez-vous la capacité d'offrir ou soutenir du développement professionnel ou de la formation?
70% des entreprises participantes ont donné une réponse affirmative.



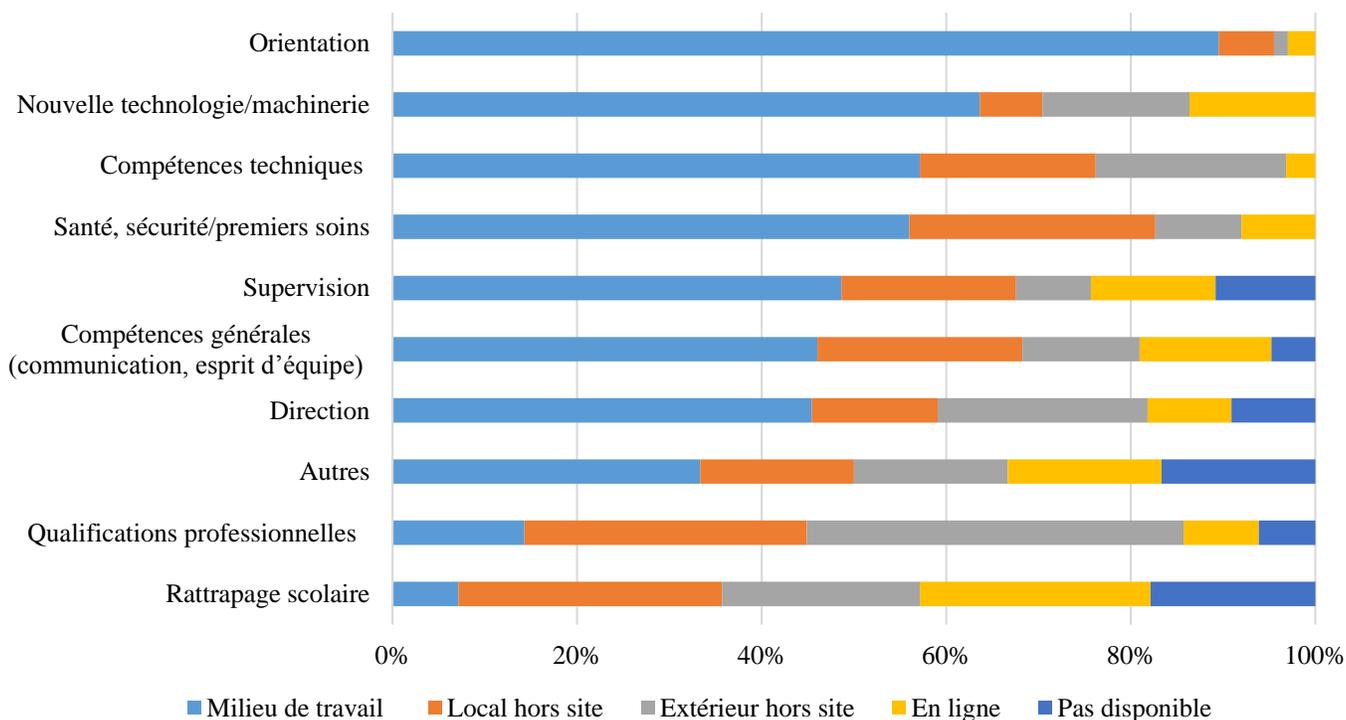
- 4 parmi les 5 plus importants types de formation qui ont été suivis par toutes les professions sont:
 - La formation santé et sécurité, orientation des employés, compétences techniques et générales sont offertes à toutes les professions, mais surtout dans les ventes et services
 - La formation en compétence générale était offerte à l'interne dans les vente et services
 - La formation en compétence générale était payée en éducation, droit, social, dans les ventes, les services communautaires et gouvernementaux
- La formation en qualifications professionnelles a été davantage offerte dans les emplois affaires, finance et administratifs
- Le financement et le type de formation sont semblables aux conclusions de l'enquête 2016
 - Les comparaisons sont difficiles à établir parce que les catégories ont changé en 2017

Accès à la formation requise pour les employés

La plupart de la formation requise pour les employés des entreprises participantes est fourni localement. Le diagramme qui suit indique l'endroit où la formation était offerte selon le type de formation.

- Presque 1 sur 5 entreprises participantes ont fait état que le rattrapage académique requis pour les employés n'était pas disponible
- La formation qualification professionnelle donnée à l'extérieur de la région était la plus en demande.

Les besoins de formation et le lieu où elle est offerte



Principaux obstacles des employés recevant formation et éducation continues

1. Coût
2. Perte de productivité durant les périodes de formation
3. Formation pertinente n'est pas offerte localement
4. Perte d'employés formés vers d'autres entreprises
5. Connaissance des programmes de formation existants

Participation dans un programme de santé en milieu de travail?

39% des entreprises participantes ont donné une réponse affirmative.

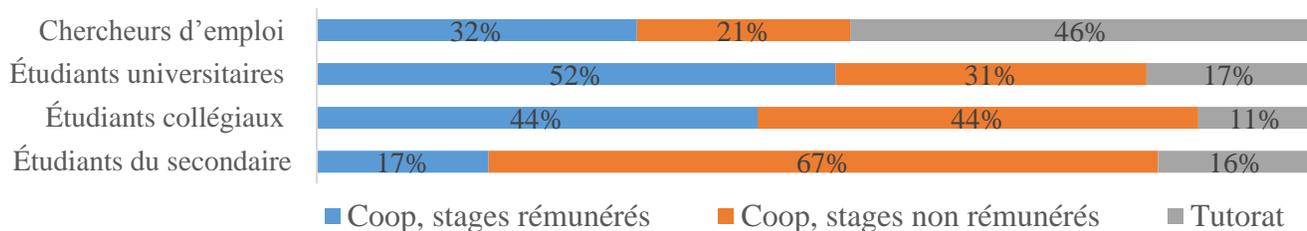
Formation apprentissage offerte par 21 entreprises participantes au cours des douze derniers mois.

Apprentissage comprend:

- | | | |
|------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| • spécialiste des arbres | • plan financier | • monteur lignes électriques |
| • chaudonnierier | • coiffeur | • technicien véhicule récréatif |
| • menuiserie | • machiniste* | • technique de rénovation |
| • chef | • mécanicien* | • soudeur* |
| • cuisinier* | • mécanicien de chantier* | |
| • culinaire | • spécialiste de réseau | |
| • éducateurs petite enfance* | • soudeur de tuyau | |
| • électricité* | • tuyauteur/monteur (vapeur)* | |
| • manufacturier | • plombier | |

Note: un apprentissage suivi d'un astérisque (*) avait plus qu'une entreprise offrant de la formation

Formation pertinente en milieu de travail aux étudiants et aux travailleurs à venir



- les programmes coop et de stage rémunérés sont le modèle le plus typique de formation en milieu de travail pour les étudiants collégiaux et universitaires
 - les résultats de l'enquête 2016 montraient que les programmes coop et de stages non rémunérés étaient le modèle de formation le plus typique pour tous les étudiants

AUTRES COMMENTAIRES

- les postes de métiers étaient les principaux emplois projetés en 2016 et actuels à la fin de 2016
 - les emplois projetés en 2016 étaient prévus être à court terme, 45% à contrat et 23% saisonniers. Ils étaient en 2016 à court terme, mais moins que prévus (39% à contrat, 16% saisonniers)
- Chaque année, au moins un tiers des entreprises ont fait état des défis à l'emploi. On mentionne constamment que les postes difficiles à combler sont: comptables, conseillers financiers, dispensateurs de soins à domicile (ex. travailleurs en soutien personnel), éducateurs de la petite enfance, direction dans différentes entreprises, ingénieurs et cuisiniers.
- À la différence des enquêtes antérieures, le manque de qualifications n'était pas la raison principale pour expliquer le fait que les entreprises avaient de la difficulté à combler des postes en 2016, mais la deuxième. La première raison était une absence de demandeurs d'emploi. Ces deux raisons expliquent l'importante offre pour ces postes dont la liste apparaît à la page 5.

MESURES DU PLAN D'ACTION POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE COMMUNAUTAIRE

1. Les entreprises locales ont un accès limité à des candidats qualifiés. Le recours aux contacts personnels est encore la principale méthode de recrutement. Malgré tout, un tiers des entreprises connaissent de la difficulté pour combler des postes et alors ces postes restent vacant. Les entreprises, surtout les petites, auraient avantages à connaître les pratiques de la planification du recrutement.
2. Il manque des candidats qualifiés pour certains postes. Le niveau d'éducation/titres de compétences sont deux raisons qui peuvent expliquer cette pénurie. Si les chercheurs d'emploi et les étudiants étaient mieux renseignés sur le marché du travail, ceci pourrait aider à équilibrer la demande et l'offre locales.
3. L'éthique au travail se classe au premier rang des compétences recherchées et cette compétence se retrouve parmi les trois premières pour chacune des enquêtes. Une plus grande conscience de cette compétence aiderait les employés à obtenir et maintenir un emploi.