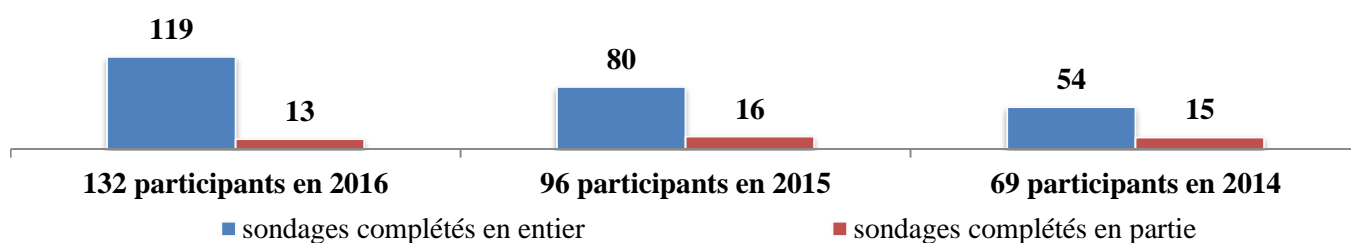


EmployerOne Survey est un sondage mené dans toute la collectivité pour recueillir de l'information fiable directement auprès d'employeurs locaux. Il fournit de l'information sur les besoins de la main-d'œuvre locale et aide à identifier les tendances du marché du travail local.

En janvier 2016, 132 entreprises et organisations ont répondu en entier ou en partie au sondage. À noter que le nombre de participants augmente à chaque année depuis le premier sondage en 2014.



Merci à tous les participants et partenaires qui soutiennent 
Your Workforce. Our Future.

Points saillants du rapport 2016:

Caractéristiques des entreprises participantes	p.2
Changements dans la main-d'oeuvre	p.3
Cessation d'emploi en 2015	
Embauche en 2015	
Embauche prévue en 2016	
Méthodes de recrutement	
Défis relatifs à l'embauche	p.6
Exigences: compétences, formation, éducation	p.6
Formation en milieu de travail	p.8
Sommaire des résultats 2016	p.10

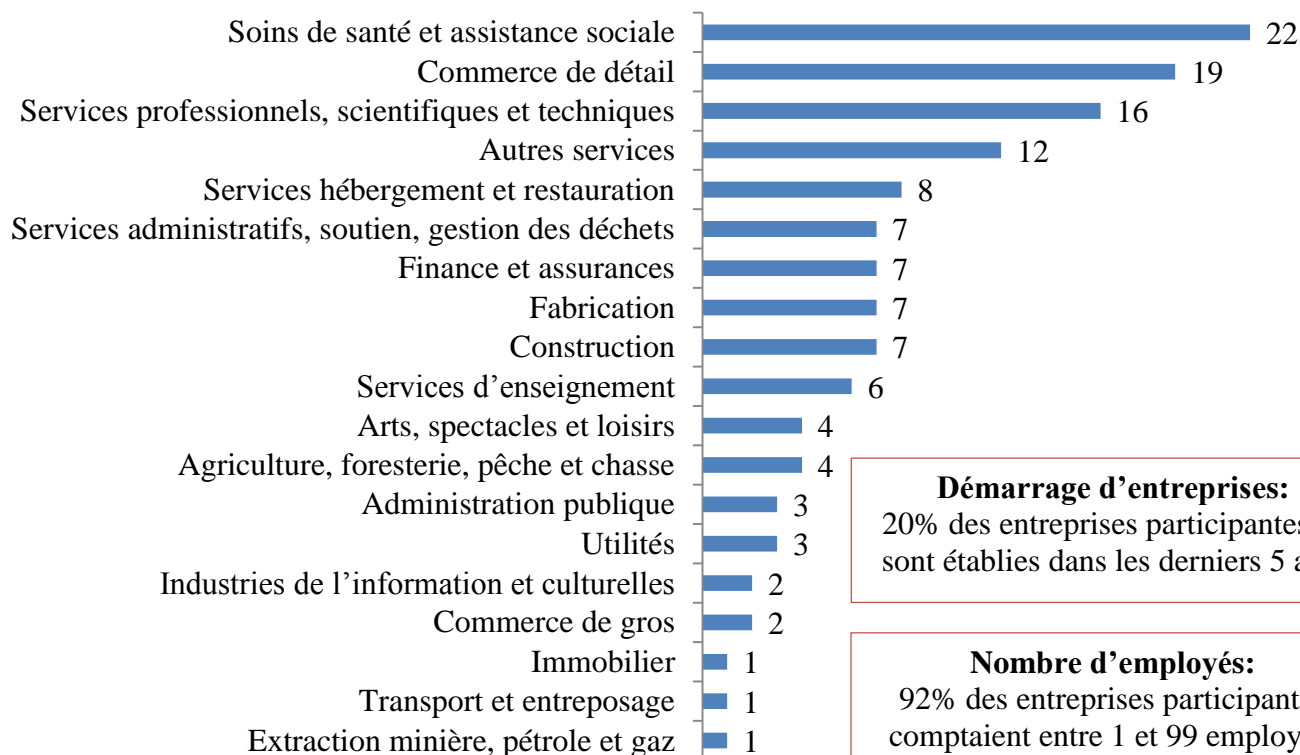
Remarque: L'information contenue dans le présent rapport provient des 132 entreprises qui ont participé au sondage de 2016. Le contenu du rapport ne représente pas l'opinion de *tous* les employeurs de Sarnia

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

Caractéristiques des entreprises participantes

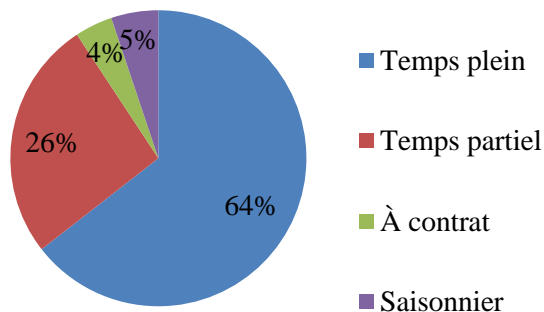
132 entreprises ont participé au EmployerOne Survey de 2016. De ce nombre, 119 ont répondu en entier au sondage et 13 en partie.

Les entreprises participantes par industrie

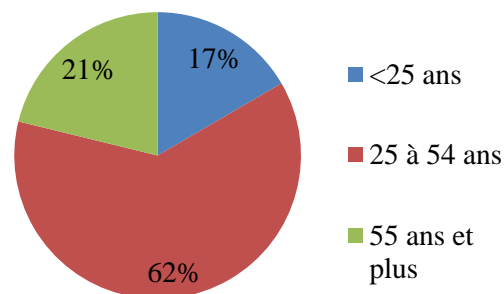


La plupart des industries locales sont représentées dans le sondage. Cependant, le présent rapport ne fournit pas une analyse par industrie parce que le nombre de participants est trop petit et les résultats seraient trompeurs.

Main-d'oeuvre selon le statut d'emploi



Âge de la main-d'oeuvre



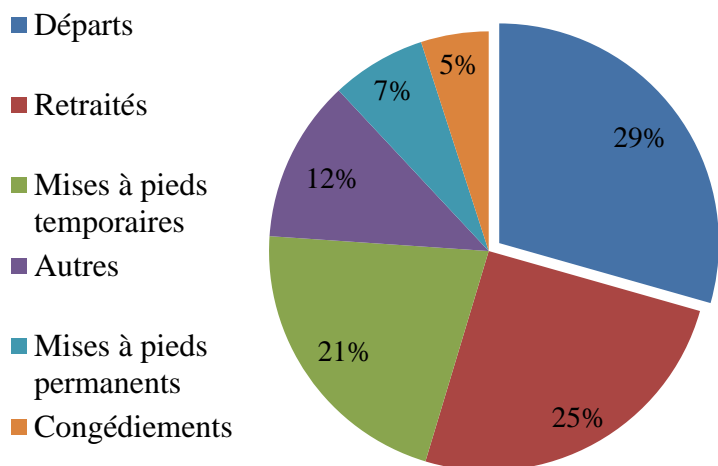
72% des travailleurs âgés de 25 à 54 ans occupent des postes à temps plein.
42% de ceux âgés <25 ans occupent des postes à temps partiel.

Changements dans la main-d'oeuvre

Cessation d'emploi en 2015:

56% des entreprises participantes indiquent avoir connu au moins 1 cessation d'emploi en 2015.
En tout, 602 cessations d'emploi ont été rapportées.

Type de la cessation d'emploi en 2015

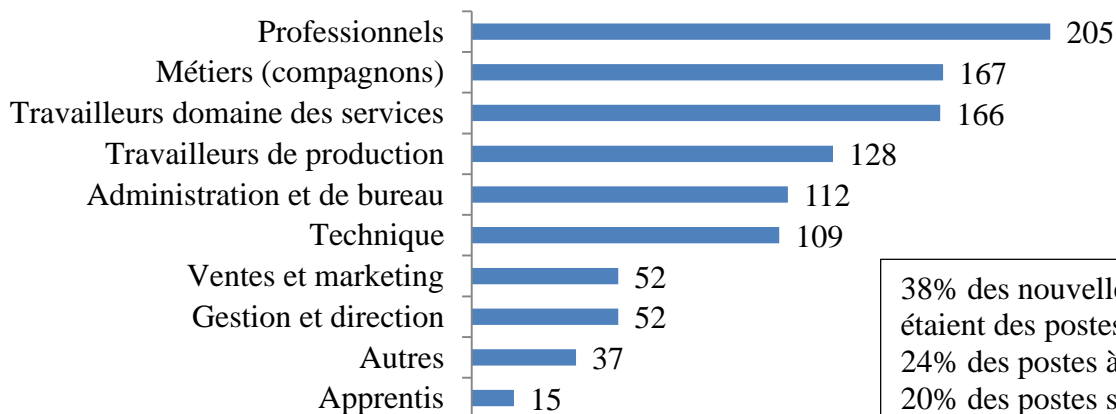


- Les départs volontaires étaient la principale raison de la cessation d'emploi en 2015.
- 64% des retraités en 2014 occupaient des postes professionnels ou techniques.
- La majorité des mises à pied temporaires se situait dans les services ou les métiers
- 33% des congédiements étaient dans la production.

L'embauche en 2015:

75% des entreprises participantes ont embauché du personnel en 2015.
Ces entreprises rapportent avoir embauché 1043 personnes.

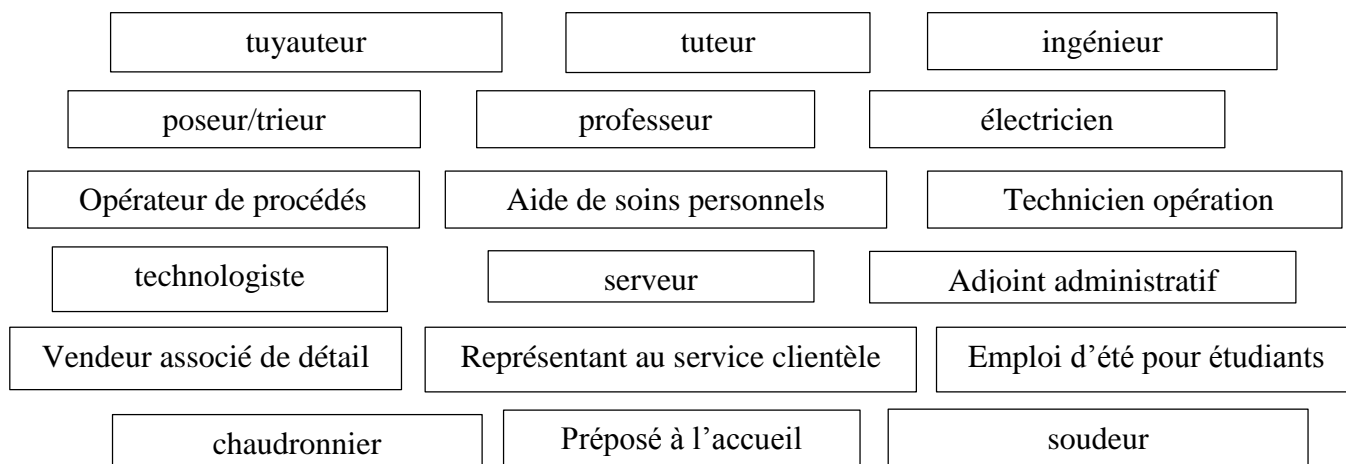
L'embauche en 2015 par catégorie d'emploi



38% des nouvelles embauches étaient des postes à temps plein.
24% des postes à temps partiel.
20% des postes saisonniers.
18% des postes à contrat.

Embauche par titre d'emploi:

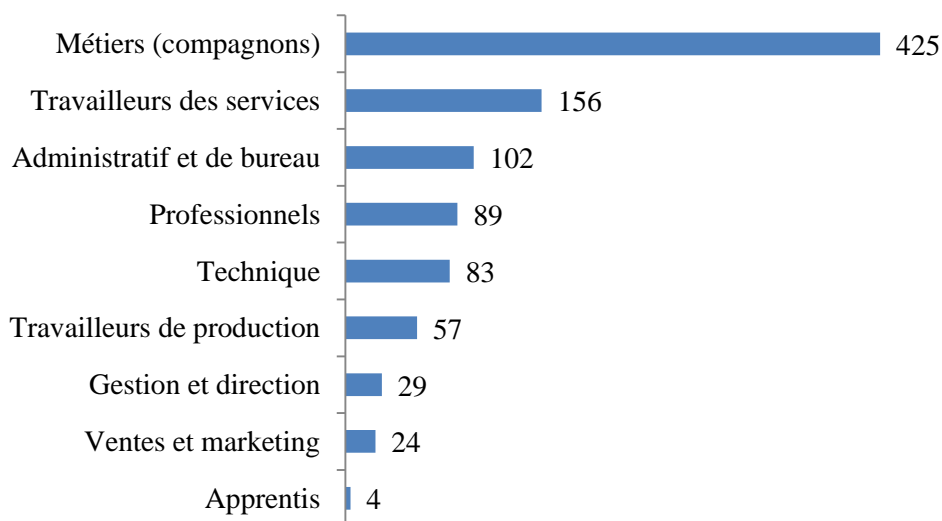
On a demandé aux entreprises d'énumérer les professions où l'embauche a été la plus forte en 2015. Les professions ayant eu 10 ou plus de postes comblés sont les suivantes:



Recrutement prévu en 2016:

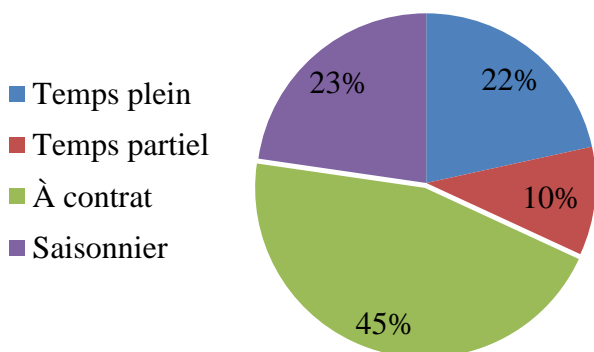
Les entreprises participantes pensent embaucher 969 personnes en 2016. Le nombre de postes prévu (par catégorie d'emploi) est indiqué dans le graphique ci-dessous.

Nombre de postes prévu par catégorie d'emploi en 2016



Dans le EmployerOne Survey de l'année dernière, les entreprises prévoient que le recrutement le plus important se ferait dans la catégorie des travailleurs des services.

Recrutement prévu selon le statut de l'emploi



- On estime qu'une grande partie du recrutement prévu dans la catégorie des métiers sera à contrat.
- On prévoit que le recrutement dans la catégorie des services sera en majorité à temps partiel/saisonnier.

Comme l'an dernier, le développement de l'entreprise est la principale raison pour recruter du personnel.

Méthodes de recrutement:

Les 6 plus importantes méthodes de recrutement utilisées par les employeurs participants sont par ordre:

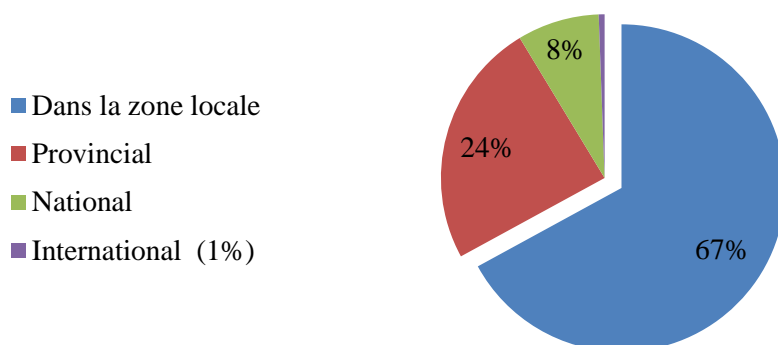
1. Contacts personnels/bouche-à-oreille/références/réseautage informel
2. Affichages emploi en ligne/annonces
3. Site web de la société
4. Médias sociaux
5. Publicité dans les journaux
6. Curriculum vitae non sollicités

Les entreprises ont indiqué que la méthode des foires emploi était la **moins** susceptible d'être utilisée.

Contacts personnels et affichage en ligne se classaient aussi aux premier et deuxième rangs l'an dernier.

Environ 25% des entreprises ont indiqué avoir reçu une aide gratuite d'une agence de service emploi et 8% ont payé des frais à une agence de service emploi.

Zone géographique du recrutement



Tout comme l'an dernier, le recrutement reste principalement axé sur des candidats locaux.

Défis relatifs à l'embauche

33% des industries ont indiqué avoir eu au moins un poste difficile à combler au cours des 12 derniers mois. C'était le cas pour les postes suivants chez plusieurs industries participantes :

professionnels cadres

Ingénieurs principaux

postes de gestion (divers)

postes services financiers, conseillers et gestionnaires inclus

aides de soins personnels

Les entreprises mentionnent 3 raisons pour expliquer pourquoi certains postes sont difficiles à combler:

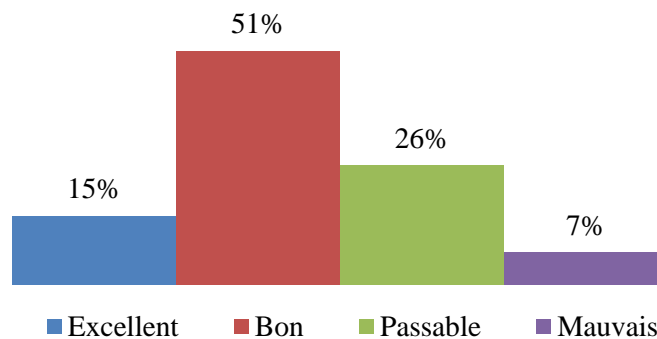
1. Manque de compétences (niveau de scolarité/titres)
2. Manque de demandeurs d'emploi
3. Manque de motivation, de bonne attitude ou de compétences interpersonnelles

Les 3 principales compétences recherchées par les employeurs pour des postes difficiles à combler sont:

1. Éthique professionnelle, dévouement, fiabilité
2. Motivation/capacité de travailler avec peu ou pas de supervision
3. Travail en équipe/compétences interpersonnelles

Exigences : compétences, formation, éducation

Classement de la disponibilité de travailleurs qualifiés à Sarnia Lambton

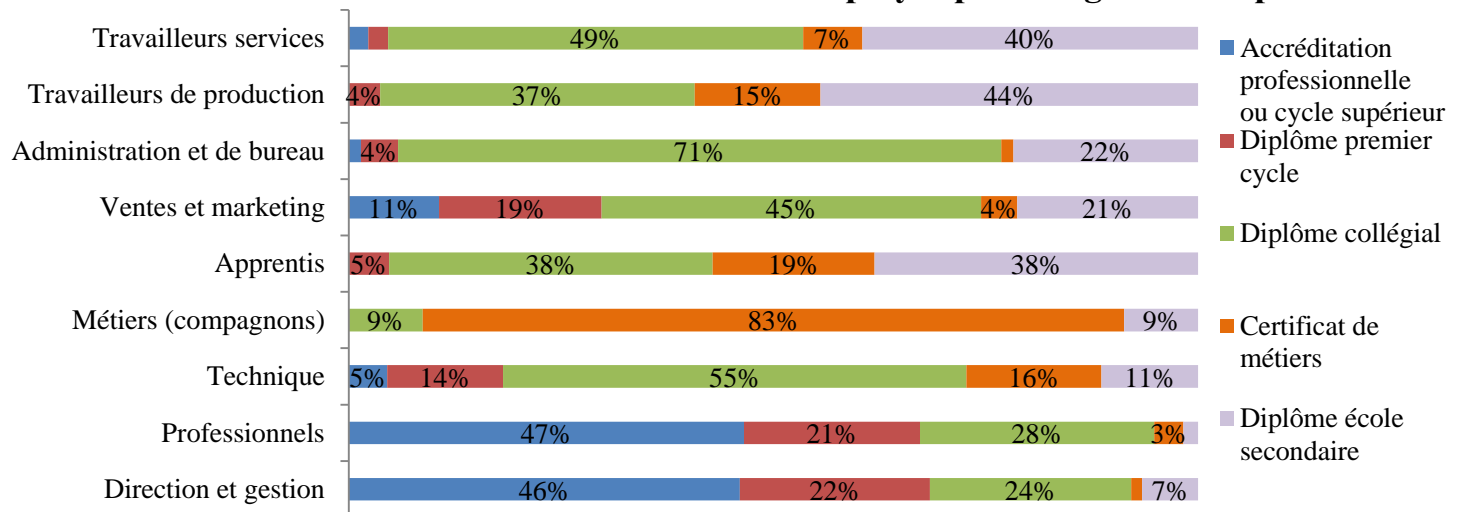


66% des industries participantes classent la disponibilité de travailleurs qualifiés comme bonne ou excellente et 33% sont d'avis qu'elle est passable à mauvaise. Le niveau de confiance par rapport aux compétences de la main-d'œuvre locale a augmenté depuis le sondage de l'an dernier alors que 53% des industries considéraient que la disponibilité de travailleurs qualifiés était bonne à excellente. et 48% la considéraient passable à mauvaise.

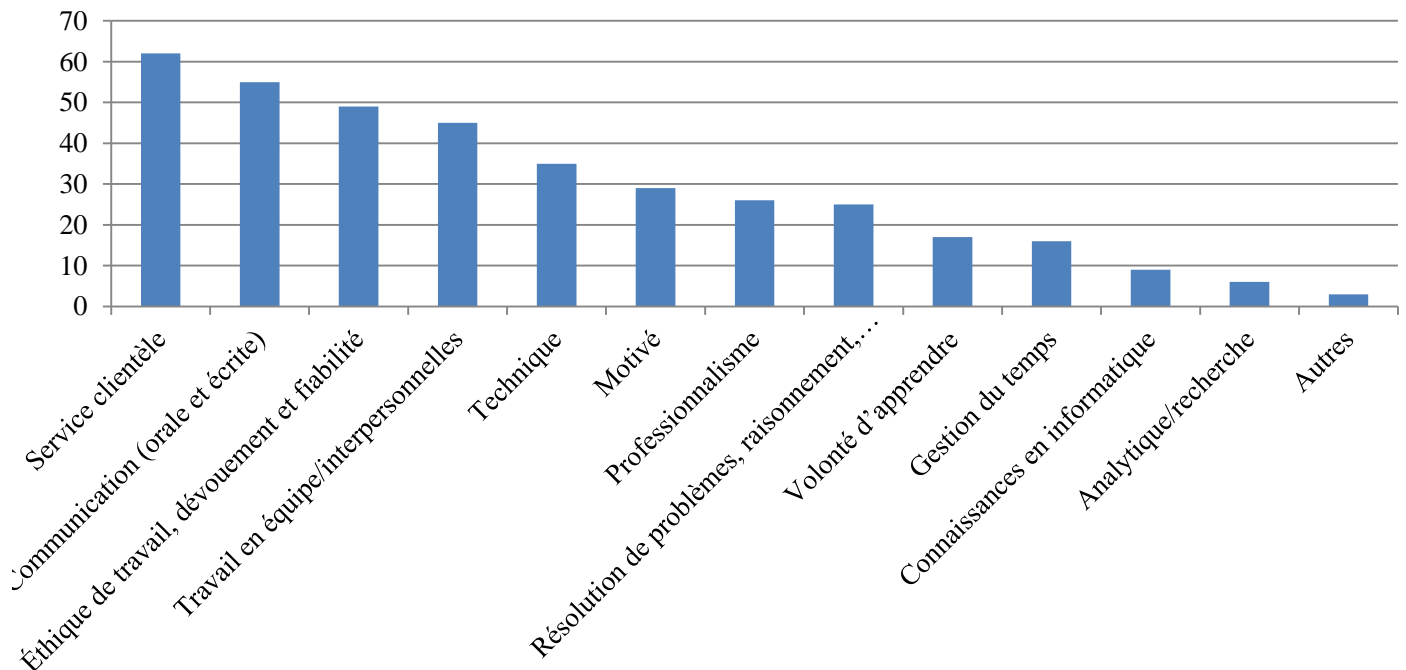
Niveau d'éducation recherché chez des nouveaux employés:

En général, les entreprises participantes, indique qu'elles préfèrent que la grande majorité de leurs nouveaux employés (environ 80%) possède une éducation post secondaire/formation (accréditation professionnelle, universitaire, collégiale ou de métiers/apprentissage). Vous trouverez ci-dessous une répartition par catégorie de postes et par niveau d'éducation recherché pour des nouveaux employés.

Niveau d'éducation recherché chez des nouveaux employés par catégorie d'emploi



Compétences importantes recherchées chez les employés



Service à la clientèle, communication et éthique de travail sont les 3 plus importantes compétences essentielles que les employeurs recherchent. Il en était de même l'an dernier, mais elles étaient classées ainsi : éthique de travail, service à la clientèle et communication.

Formation en milieu de travail

Programmes santé et mieux-être en milieu de travail:

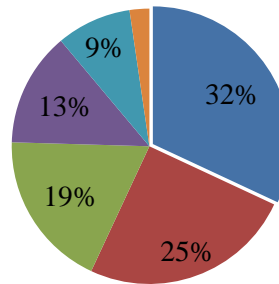
45% des entreprises mentionnent qu'elles participent à des programmes santé et mieux-être en milieu de travail. Il s'agit d'une augmentation par rapport à la participation de 39% à ces programmes l'an dernier.

Possibilités de formation et de développement:

74% des entreprises participantes fournissaient ou soutenaient le développement professionnel ou la formation de leurs employés l'an dernier.

Comment les entreprises soutiennent les possibilités de formation et de développement professionnel

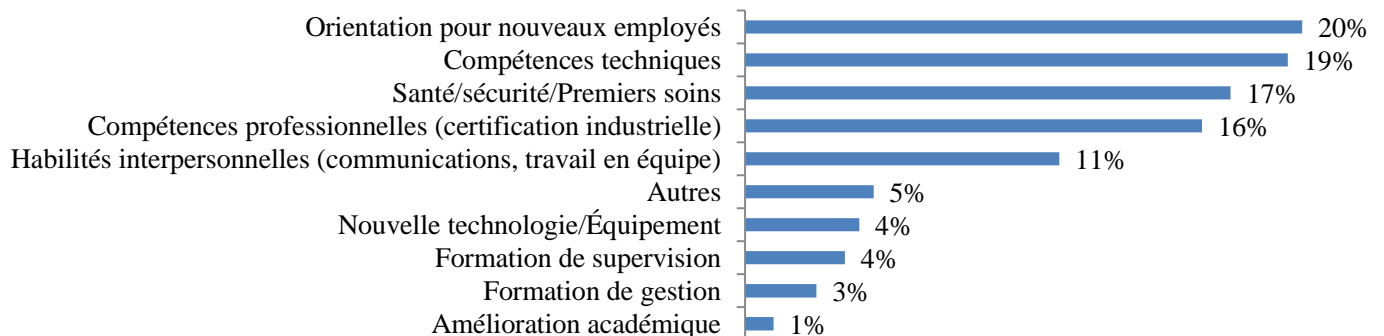
- Financement en entier ou en partie
- En l'offrant à l'interne
- En offrant flexibilité des horaires
- En fournissant info. sur le développement de carrière
- En utilisant les incitatifs gouvernementaux
- Autres (2%)



Types de formation le plus souvent offerts (au-delà de la formation obligatoire):

On a demandé aux employeurs de nommer les 3 types de formation qui sont le plus souvent offerts (formation qui va au-delà de la formation légiférée/obligatoire dans leurs secteurs).

Types de formation souvent offerts

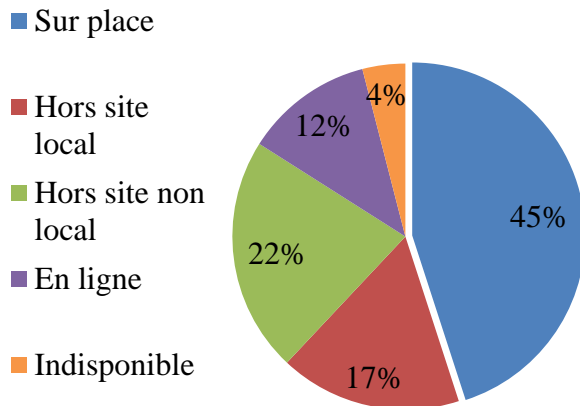


Les employés dans la catégorie professionnelle étaient les plus susceptibles de recevoir les types de formation mentionnés ci-dessus. Cette catégorie était suivie par les travailleurs des services, ensuite par ceux des professions ventes/marketing et administration/de bureau.

Accès à une formation requise pour les employés au cours des 12 derniers mois:

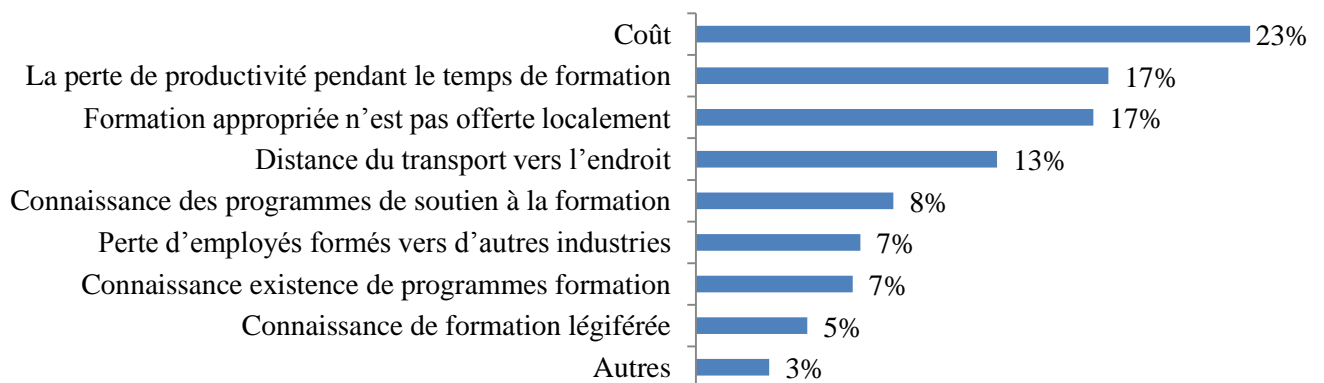
Les entreprises participantes indiquent que 45% de la formation requise pour les employés avait eu lieu sur site au cours des 12 derniers mois. Le graphique ci-dessous montre les endroits où la formation était offerte par les entreprises participantes.

Formation requise offerte au cours des 12 derniers mois



- **90% des orientations, 74% de la formation technologique/d'équipement, 56% santé et sécurité/premiers soins, 50% compétences techniques ont lieu en milieu de travail.**
- **62% de la formation de gestion et 50% des qualifications professionnelles ont lieu hors du milieu de travail ou à l'extérieur de la région.**
- **Les participants qui vont à un endroit de formation hors du milieu de travail suivent en général une formation santé et sécurité/premiers soins, compétences interpersonnelles, supervision.**
- **32% de la formation académique, 24% des qualifications professionnelles proviennent de sources en ligne.**

Obstacles pour les employés qui reçoivent de la formation et éducation continues

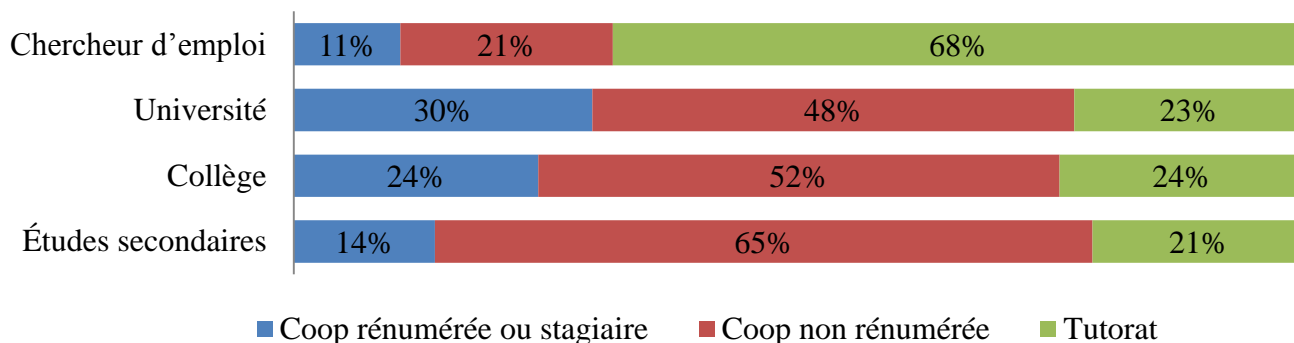


Tout comme dans le sondage de l'an dernier, les trois plus importants obstacles à la formation continue sont le coût, la perte de productivité et le manque de formation pertinente localement.

Formation et apprentissage fournis par les entreprises.

11 entreprises rapportent avoir fourni de la formation d'apprentissage au cours des 12 derniers mois pour les postes suivants : mécanicien-monteur, travailleur services de développement, aide en éducation, technicien automobiles, arboriculteur, comptable, tôlier et monteur de ligne.

Formation en milieu de travail pour les étudiants et les futurs travailleurs:



Dans le sondage 2016, on mentionne que la façon la plus répandue d'offrir de la formation en milieu de travail aux étudiants du secondaire, des collèges et des universités est le travail coopératif ou de stage non rémunéré. C'est le mentorat en faveur des demandeurs d'emploi qui a connu la plus grande croissance comparativement à l'an dernier (45% dans le sondage de 2015 et 68% dans celui de 2016).

Sommaire des résultats de 2016

Plusieurs résultats du sondage de 2016 sont semblables à ceux de 2015. Par exemple:

- La croissance de l'entreprise en 2016 était la raison majeure pour l'embauche d'employés.
- Les départs étaient la raison la plus plausible pour expliquer les cessations d'emploi.
- L'éducation postsecondaire est mentionnée le plus souvent comme le niveau préféré d'embauche
- Les entreprises ayant eu de la difficulté à combler un poste dans l'année précédente ont indiqué que les candidats n'avaient pas les qualifications voulues (niveau d'éducation/titres) et que c'était la raison clé pour expliquer la difficulté à combler le poste en question.
- Plusieurs participants ont mentionné que les poste en ingénierie, comptabilité, services financiers et divers postes de gestion étaient difficiles à combler.
- Les 2 meilleures méthodes de recrutement étaient le contact personnel et l'affichage en ligne.
- Sarnia Lambton est la zone géographique de recrutement des participants.
- Le service à la clientèle, la communication, l'éthique du travail et le dévouement étaient classés comme les trois compétences recherchées chez les employés.
- Environ 75% des employeurs participants mentionnent qu'ils sont en faveur de la formation et du développement professionnelle des employés et indiquent que fournir du financement pour la formation (soit en partie ou en entier) est leur principale méthode de soutien. Cependant, ils

reconnaissent que le coût est un obstacle majeur pour fournir de la formation et de l'éducation continue. Il est possible d'avoir accès localement à des programmes qui fournissent du financement aux employeurs éligibles (p.ex. le Fonds Canada-Ontario pour l'emploi).

On constate des différences en comparant les résultats du sondage 2016 à ceux du sondage 2015 :

- Les retraités représentent un plus grand pourcentage relativement à la cessation d'emploi en 2016 comparativement à celui de 2015 (25%, 14% respectivement).
- La plus grande catégorie de l'embauche en 2015 a été celle des professionnels alors qu'en 2014 c'était la catégorie des travailleurs de services.
- La catégorie des métiers est celle où les entreprises prévoient le plus grand nombre de nouveaux employés en 2016, suivie par celle des services. En 2015, c'était la catégorie des services qui était la plus importante et la catégorie des professionnels suivait au second rang.
- En 2016, 66% des entreprises interrogées évaluent l'offre de travailleurs qualifiés comme bonne ou excellente; 33% la considèrent passable ou mauvaise. Ceci représente une amélioration par rapport à 2015 alors que 53% des entreprises considéraient que l'offre des travailleurs qualifiés était bonne ou excellente et 48% passable à mauvaise.
- On observe une augmentation chez les entreprises qui ont mentionné une participation dans les programmes de santé et mieux-être (45% en 2016, 39% en 2015).

Les résultats de notre EmployerOne Survey peuvent aider au fil du temps, à identifier les tendances du marché du travail. Depuis 2014, la participation au sondage augmente à chaque année. Plus il y aura de participants, plus représentatifs seront les résultats de notre EmployerOne Survey pour la collectivité de Sarnia Lambton.

Merci à tous les partenaires et à ceux qui soutiennent EmployerOne Survey. Il nous fera plaisir de revoir votre participation continue en janvier 2017 et de voir celle de *toutes* les entreprises de Sarnia Lambton.

Prière de nous faire part de vos commentaires sur notre rapport des résultats du sondage EmployerOne Survey de 2016 en répondant aux 4 questions d'un sondage que vous trouverez au lien :

<https://www.surveymonkey.com/r/92N3YHZ>



Préparé par:

julie.allen@slwdb.org

Mars 2016

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

**EMPLOI
ONTARIO**

*Les opinions émises dans ce document ne
reflètent pas nécessairement celles d'Emploi
Ontario.*

