



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

 **EMPLOYER** *one*
survey

Résultats 2020

Your Workforce. Our Future.

Table des matières

Sommaire	1
Caractéristiques des employeurs	2
Tendances de l'embauche en 2019.....	3
Postes difficiles à combler	5
Cessations	6
Rétention.....	7
Embauches planifiées en 2020.....	8
Plannification de la relève	9
Méthodes de recrutement.....	10
Compétences	11

Les opinions émises dans la présente publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la Province. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement liés par les recommandations du présent document.



Ce projet est financé en partie par les gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Sommaire

Le EmployerOne Survey est un sondage à l'échelle de la communauté qui recueille de l'information directement des employeurs locaux pour les aider à gérer leur besoin de main-d'œuvre locale et pour identifier les tendances de cette main-d'oeuvre. Le présent rapport offre aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des données sur les tendances d'embauche locales et les méthodes de recrutement locales pour leur permettre de planifier l'avenir et les carrières.

Nombre de réponses au sondage



En 2019, on a remarqué une augmentation dans la participation des employeurs, surtout dans les secteurs de la fabrication et de la construction ainsi qu'un plus grand nombre de grandes entreprises participantes, principalement celles de l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale. On prévoit que le sondage de l'année 2021 montrera une participation encore plus grande de la part des entreprises ce qui permettra d'avoir un portrait beaucoup plus précis des tendances de la main-d'œuvre locale.

Les employeurs qui ont participé au sondage cette année ont fourni du travail dans 3 000 postes nouveaux ou existants et plus de la moitié de ces embauches étaient de type contractuel, saisonnier ou occasionnel. Malgré ce grand nombre d'embauches, plusieurs employeurs ont déclaré avoir au moins un poste difficile à combler et ont offert quelques raisons pour expliquer cette situation. Comme presque 75% des employeurs ont connu une perte de personnel, il n'est pas surprenant que la question de la rétention des employés les préoccupe. Plusieurs des employeurs ont suggéré des stratégies pour retenir les travailleurs qualifiés.

Les employeurs ont pris des mesures appropriées pour recruter des candidats qualifiés et la majorité de ceux-ci ont déclaré que l'offre de travailleurs qualifiés était de bonne à passable. Les employeurs ont à nouveau identifié les compétences clés qu'ils recherchent chez les employés, la plus importante et essentielle compétence étant les compétences générales. Plus de la moitié des employeurs ont répondu qu'ils n'avaient pas de plan de relève en place.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications produites par CDMOSL. Pour tout renseignement supplémentaire, prière de contacter:

Mikelle Bryson-Campbell, Directrice générale intérimaire
Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton
St. Clair Corporate Centre
265 rue Front Street Nord, bureau 504
Sarnia, Ontario N7T 7X1
(519) 332-0000
mikelle.bryson.campbell@slwdb.org

Caractéristiques des employeurs

Au total, 241 employeurs ont complété le 7^{ième} sondage annuel du EmployerOne Survey. Parmi ces employeurs, 93% faisaient partie d'entreprises déjà existantes dans Lambton et 7% d'entreprises en démarrage. On note une baisse dans les commentaires reçus d'employeurs en soins de santé et d'assistance sociale en 2020 par rapport au sondage de 2019 et une augmentation de ceux en fabrication et construction.

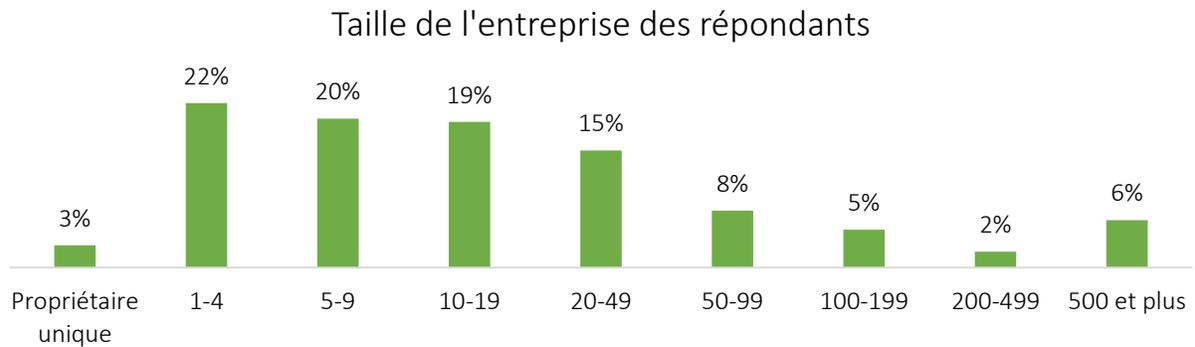


Figure 2

Ventilation des entreprises selon l'industrie

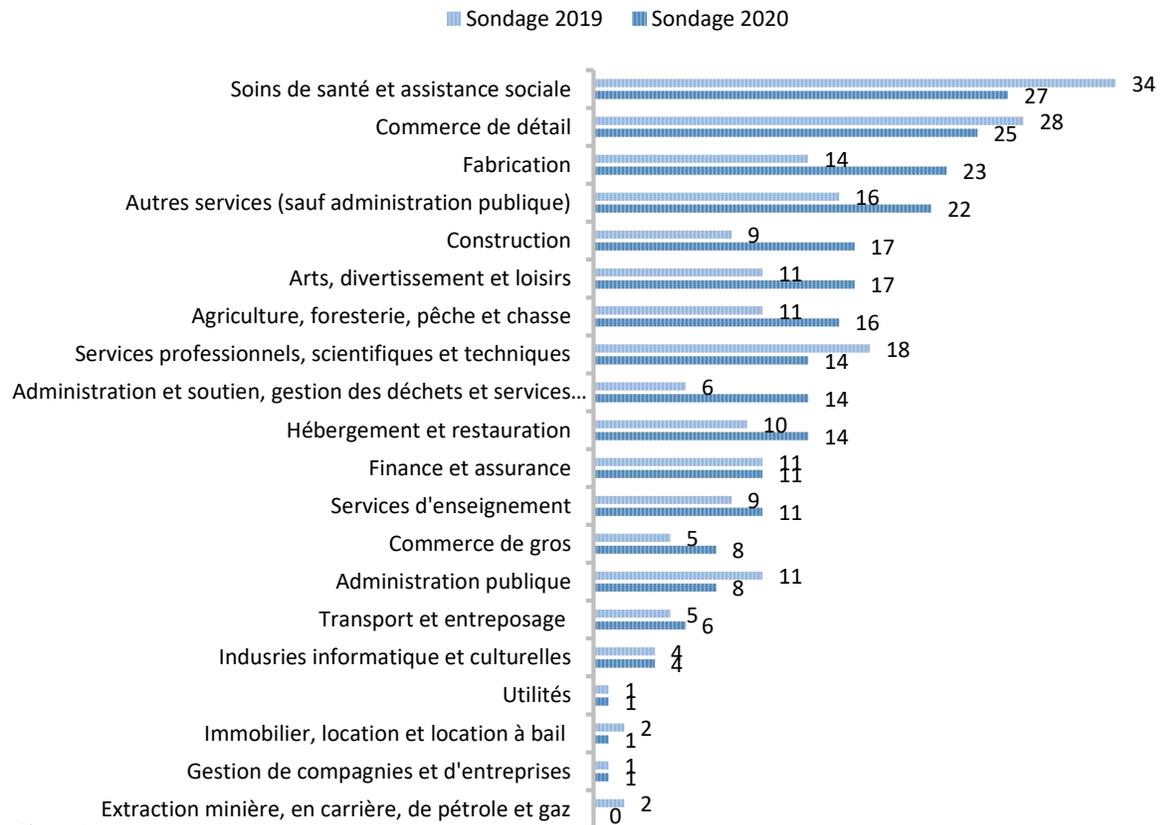


Figure 3

Tendances de l'embauche en 2019

En 2019, on estime que 3,000 employés ont été embauchés par 193 employeurs. Selon les réponses des employeurs, 51% de ces embauches en 2019 étaient du genre contractuel/saisonnier/occasionnel, alors que 25% des postes étaient permanents à temps partiel et 24% permanents à temps plein. Les entreprises qui montraient le plus grand pourcentage de postes permanents à temps plein comprenaient transport et entreposage, industries de l'informatique et culturelles, finance et assurance, fabrication.

Embauches selon le genre d'emploi en 2019

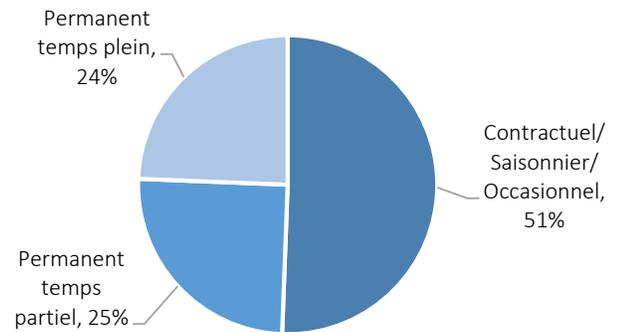


Figure 4

Embauches selon l'industrie et le genre d'emploi en 2019

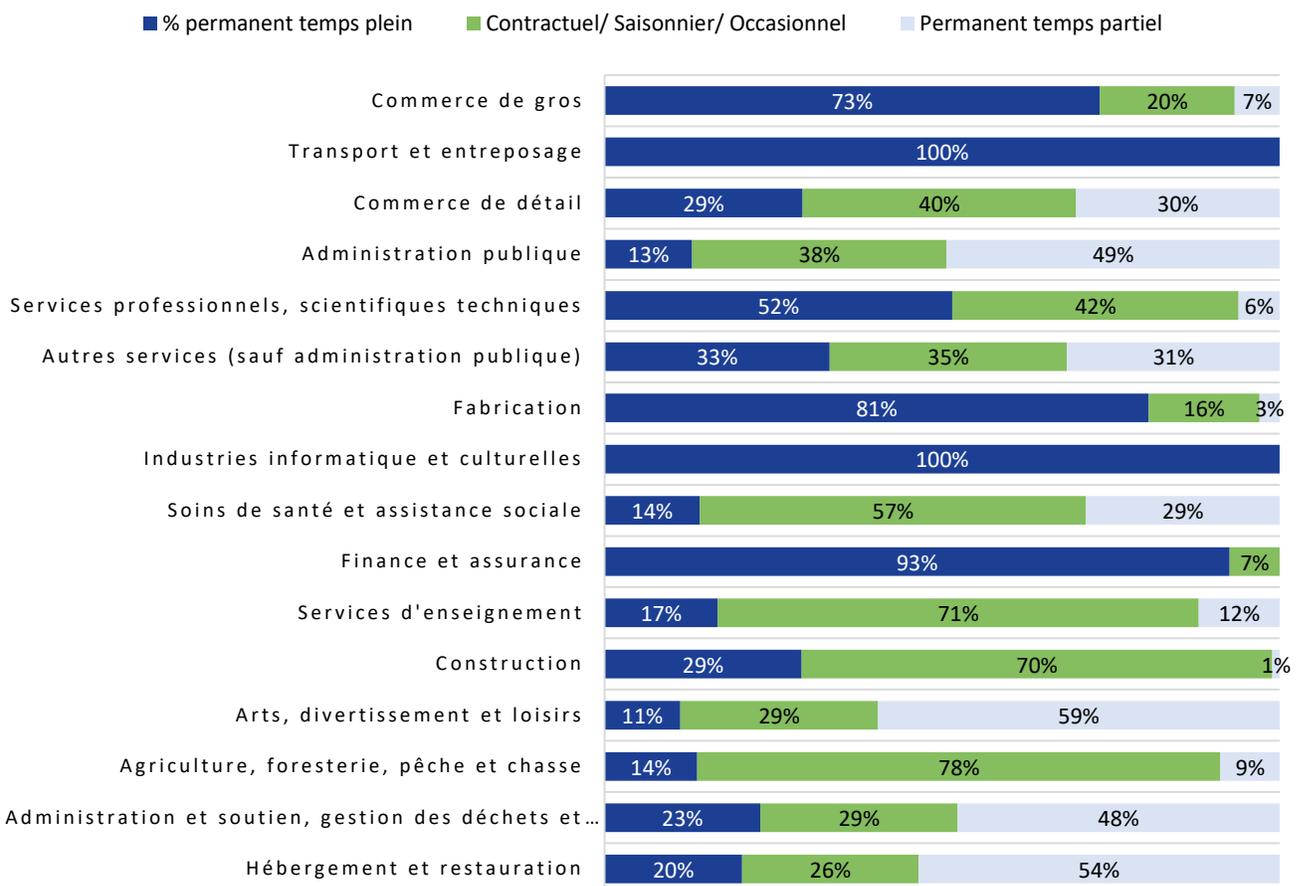


Figure 5

Des 3 000 nouveaux employés, 49% ont été embauchés par des entreprises ayant 500 et plus employés. Les entreprises qui montrent le plus d'embauches sont celles des soins de santé et l'assistance sociale, les services d'enseignement et l'administration publique. À la question de savoir si des postes pouvaient être considérés comme du travail par quart qui se définit comme du travail en dehors des heures allant de 7h à 18h, 34% des répondants ont indiqué que ces postes comprenaient du travail par quart.

Embauchages nouveaux selon la taille de l'entreprise

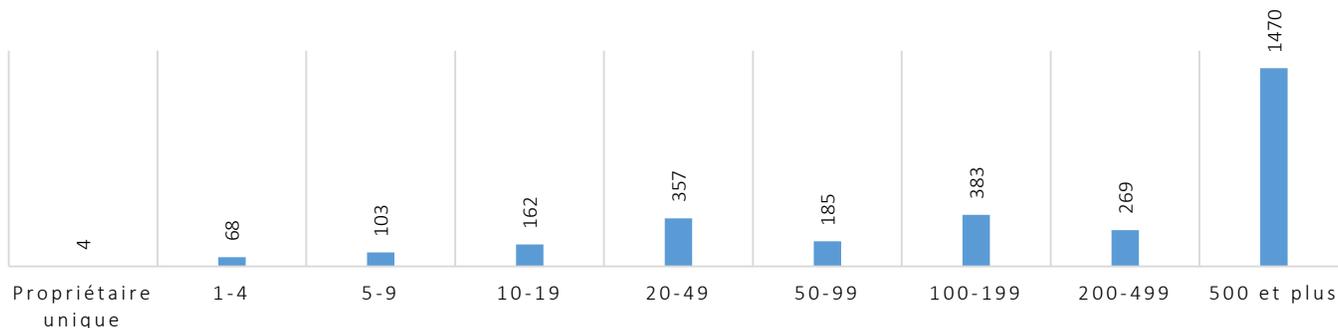


Figure 6

Ventilation des embauchages nouveaux selon l'industrie

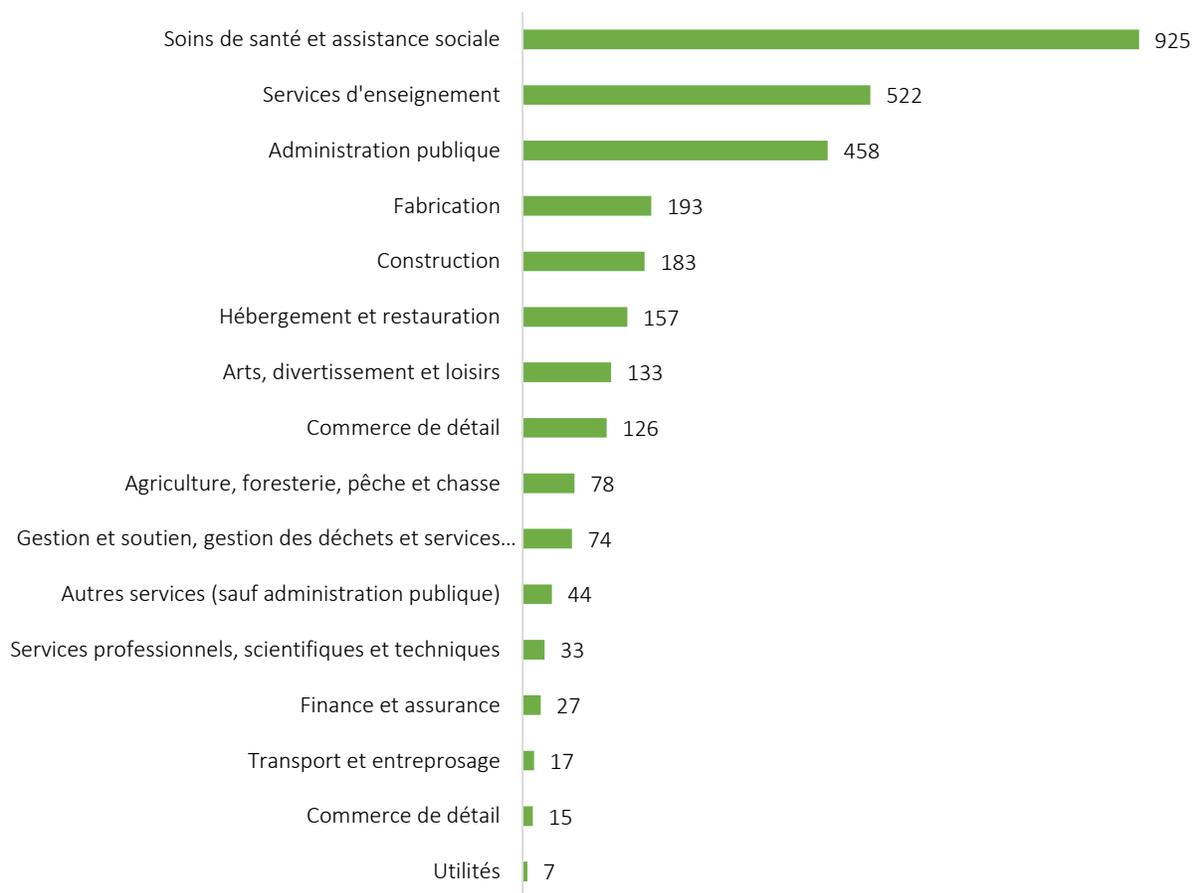


Figure 7

Postes difficiles à combler

Environ 42% des employeurs ont indiqué avoir eu un poste difficile à combler en 2019. En tout, il y a eu 342 de ces postes, qui sont définis comme tout poste qui ont pris plus de temps que prévu pour être comblés ou qui furent impossible à combler. Comme les résultats du sondage EmployerOne Survey de 2018, les raisons principales pour expliquer cette situation étaient le manque de demandeurs et de candidats détenant les qualifications requises et le manque d'expérience. Les principaux emplois difficiles à combler comprenaient ceux dans les métiers, le transport, les opérateurs d'équipement lourd et les professions associées, les professions dans la vente et le service, l'enseignement, le droit et le social, les services communautaires et gouvernementaux et les professions en affaires, finance et administration.

Postes difficiles à combler selon l'industrie

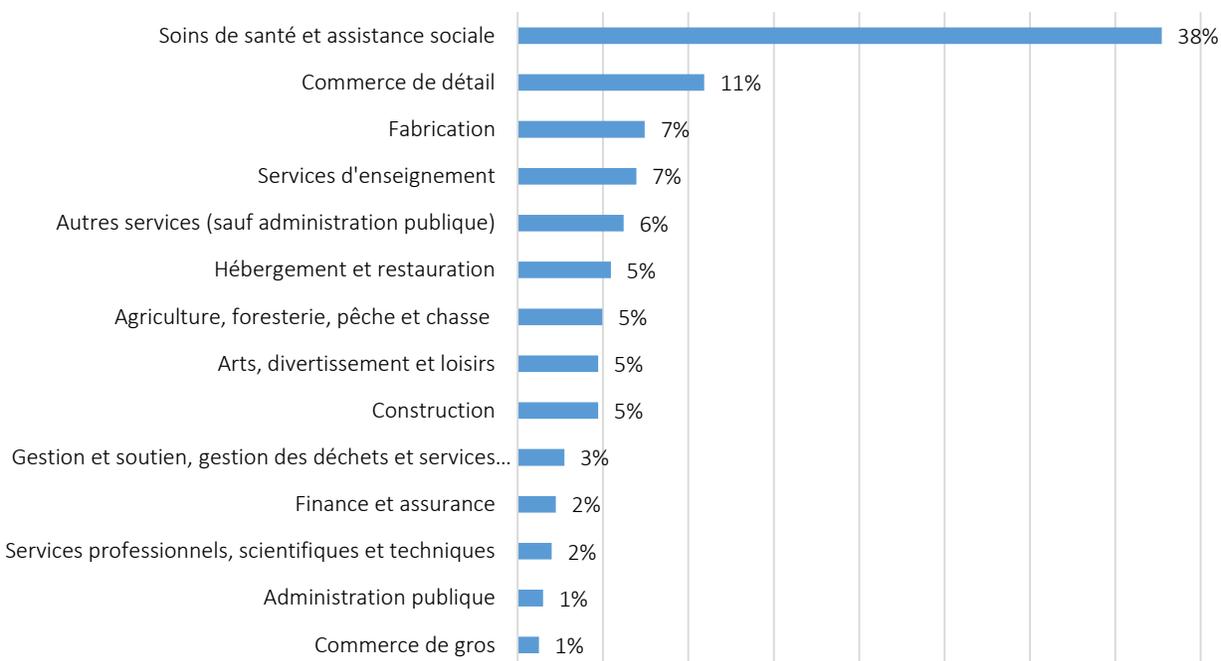


Figure 8



Figure 9

Cessations

En 2019, 73% des employeurs ont connu au moins une cessation d'emploi. En tout, les cessations se sont chiffrées à 2 336. Ils ont aussi mentionné que le plus grand nombre de cessations se trouvaient dans les domaines de soins de santé et l'assistance sociale, l'enseignement, les industries d'administration publique. Plus de la moitié de celles-ci ont été le fait de départs et de mises à pied.

Les employeurs ont déclaré que les industries ayant le plus grand pourcentage de retraites comprenaient: transport et entreposage, finance et assurance et services d'enseignement, agriculture, foresterie, pêche et chasse, commerce de détail. Les industries affichant le plus grand nombre de mises à pied selon les employeurs comprenaient: construction, agriculture, foresterie, pêche et chasse, commerce de détail. Les principales industries qui ont connu le plus grand nombre de départs comprenaient: commerce de gros, soins de santé et assistance sociale, transport et entreposage.

Genres de cessations en 2019

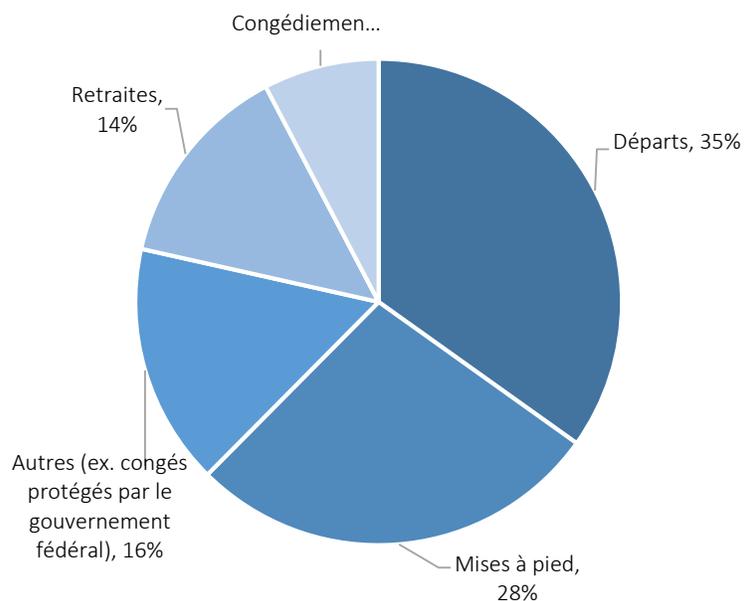


Figure 10

Cessation selon le type d'industrie en 2019

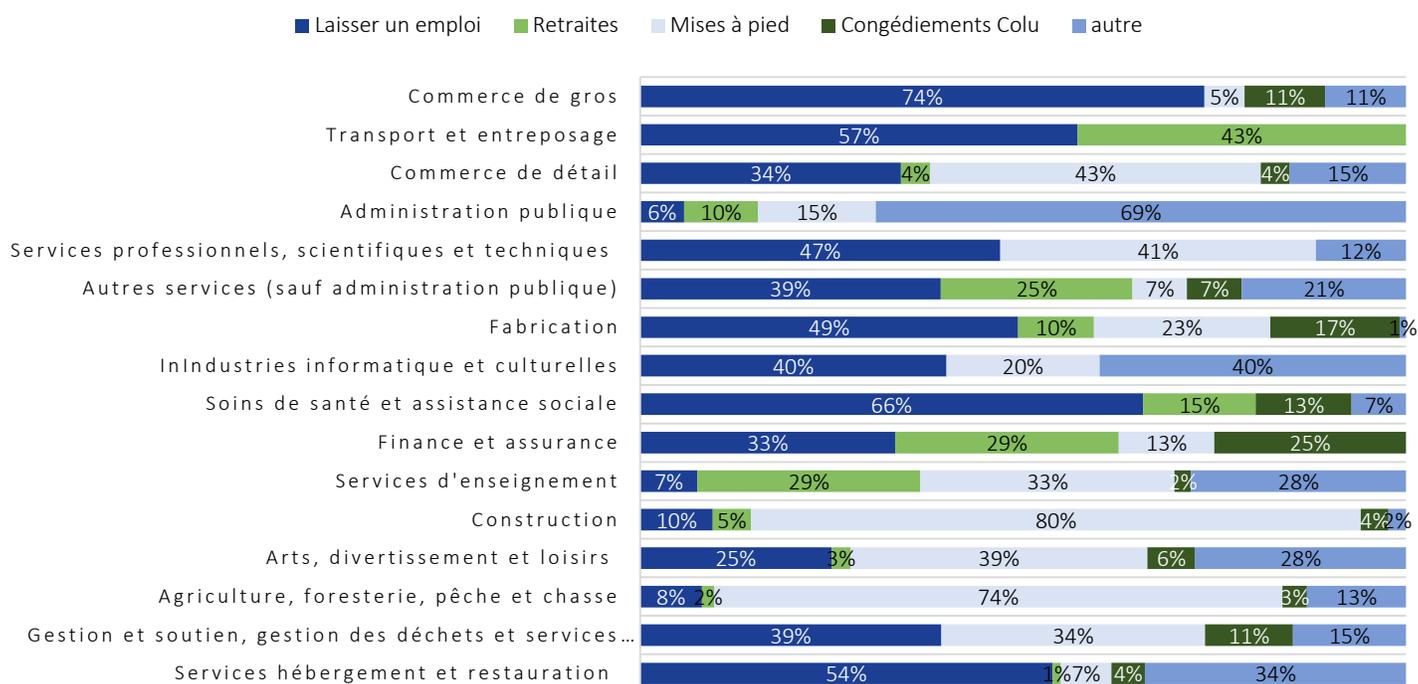


Figure 11

Nombre total de cessations selon l'industrie en 2019

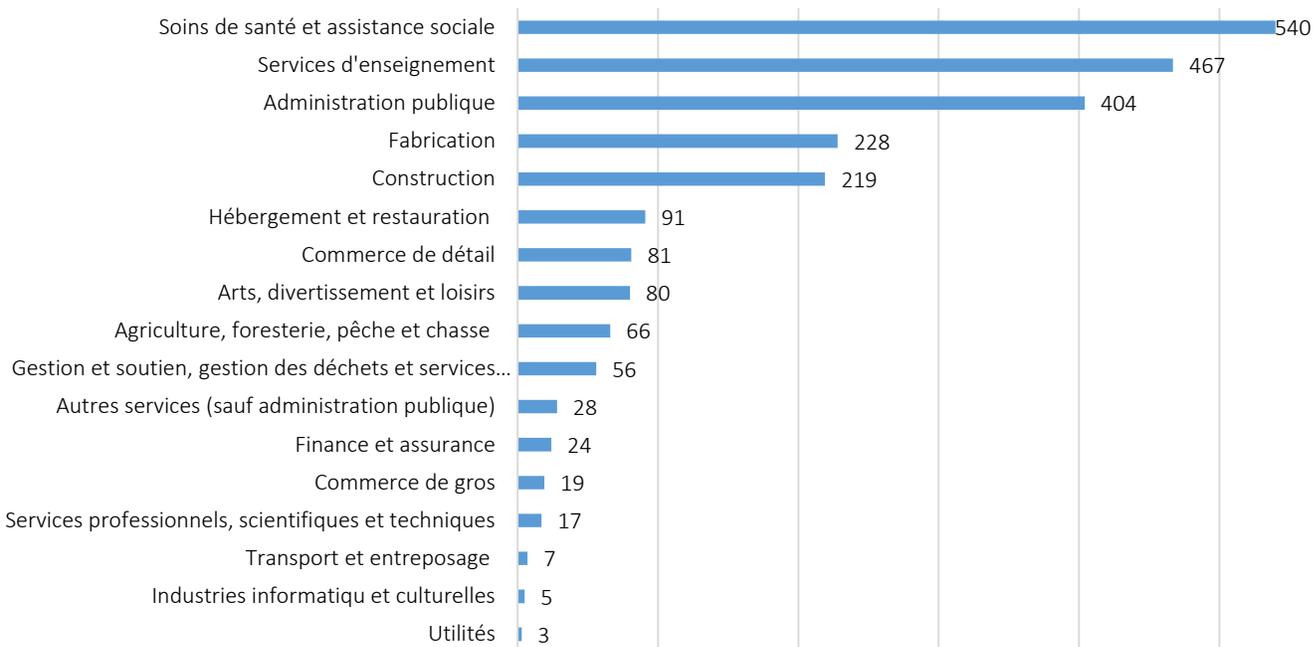


Figure 12

Rétention

Les employeurs qui sont les plus préoccupés par la rétention se trouvent en soins de santé et assistance sociale, en hébergement et restauration, en gestion et soutien, en gestion des déchets et services d'assainissement et dans l'industrie de la construction. Les entreprises qui en sont les plus préoccupées comprennent celles ayant 100 à 499 employés. Les trois principales stratégies pour retenir des employés sont: Augmentations régulières des salaires, offrir des occasions de formation et reconnaissance pour service et travail extraordinaires.

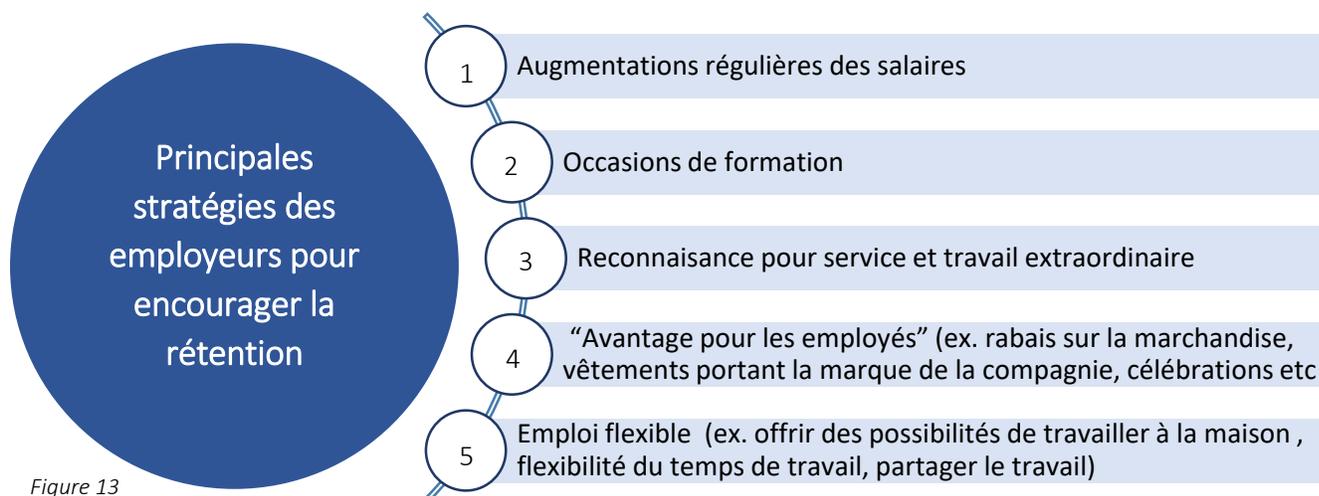


Figure 13

Pourcentage d'employeurs qui sont préoccupés par la rétention selon l'industrie

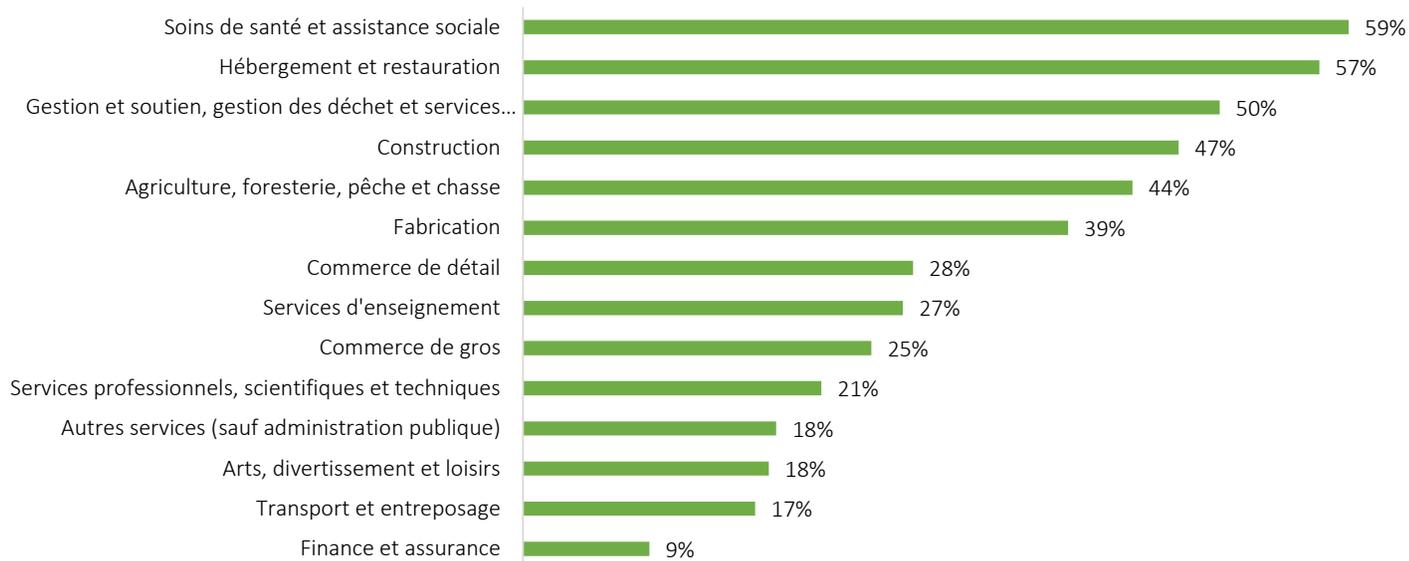


Figure 14

Embauches planifiées en 2020

Des 241 répondants, 71% des employeurs ont déclaré qu'ils prévoient embaucher du personnel en 2020. Les principaux postes se trouveront dans les métiers, le transport et chez les opérateurs d'équipement lourd et les professions associées. Pour une liste complète des professions de métiers spécialisés en demande recherchés par les employeurs, référez-vous au Rapport métiers spécialisés en demande sur le site web de CDMOSL.

Raisons des employeurs pour embaucher en 2020

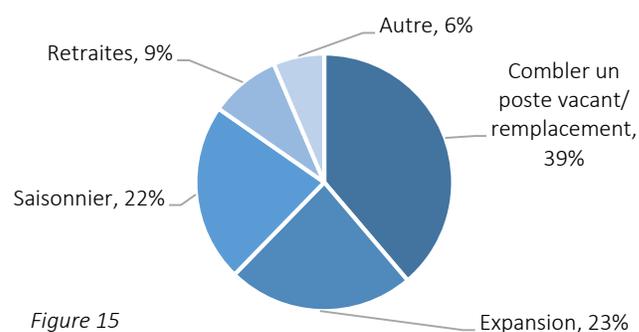


Figure 15

Professions en éducation, droit et social, services communautaires, gouvernement	Affaires, finance et professions de gestion	Professions vente et service	Professions en éducation, droit et social, services communautaires, gouvernement
Éducateur petite enfance	Comptabilité	Assistant vendeur	Éducateur petite enfance
Professeur	Gestion	Chef cuisinier	Professeur
Préposé aux services de soutien à la personne	Ressources humaines	Serveur nourriture et breuvage	Préposé aux services de soutien à la personne
Travailleur service social	Services de consultation financière	Aide familial/concierge	Travailleur service social

Tableau 1

Plannification de la relève

Un plan de relève est un processus pour connaître les nouveaux et actuels employés qui peuvent jouer un rôle de leadership (de propriétaire) dans la compagnie lorsque le leadership actuel (propriétaire) partira à la retraite ou quittera. Des 240 employeurs qui ont pris part au présent sondage EmployerOne Survey, seulement 47% ont déclaré qu'ils avaient un plan de la relève en place. Les employeurs qui sont uniques propriétaires avaient le taux le plus bas de planification de la relève à 13%.

Les industries principales qui n'avaient pas de plan de relève en place comprenaient: agriculture, foresterie, pêche et chasse, construction, gestion et soutien, gestion des déchets et services d'assainissement.

Pourcentage des industries ayant un plan de relève selon l'industrie

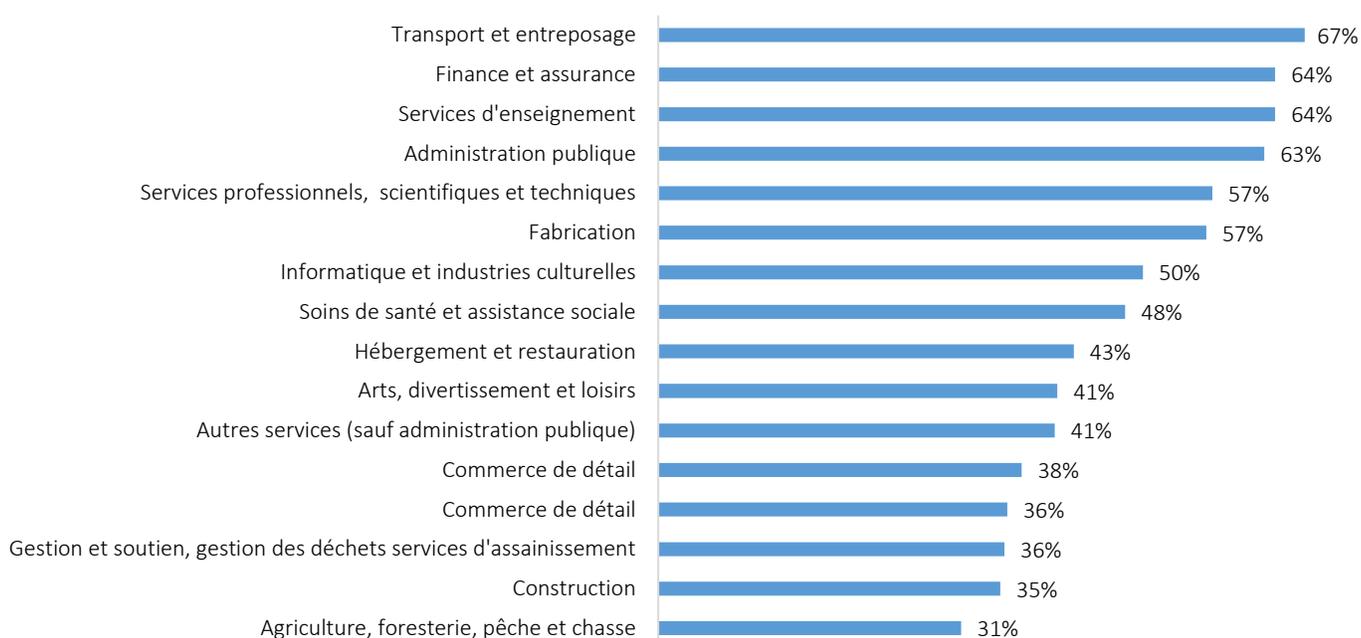


Figure 16

Pourcentage des entreprises ayant un plan de relève selon la taille de l'entreprise

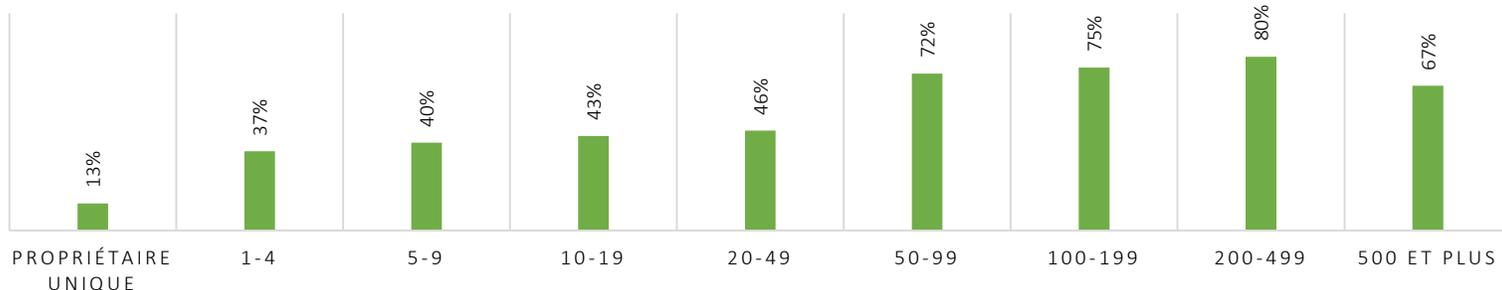


Figure 17

Méthodes de recrutement

Semblable aux résultats de 2019, ceux du sondage EmployerOne Survey de cette année montrent que les méthodes principales de recrutement sont le bouche à oreille, contacts personnels, références ou le réseautage informel ce qui signifie que pour trouver de bons candidats, les employeurs demandent souvent à leurs contacts personnels de l'information sur des candidats potentiels. En 2019, on a remarqué une augmentation dans l'utilisation de sites d'emploi en ligne, d'affichage en ligne et de foires emploi. Ceci peut signifier une plus grande utilisation des ressources électroniques pour recruter des candidats qualifiés.

Comment les employeurs évaluent la disponibilité de travailleurs à Sarnia Lambton



Figure 18

Principales méthodes de recrutement utilisées par les employeurs locaux

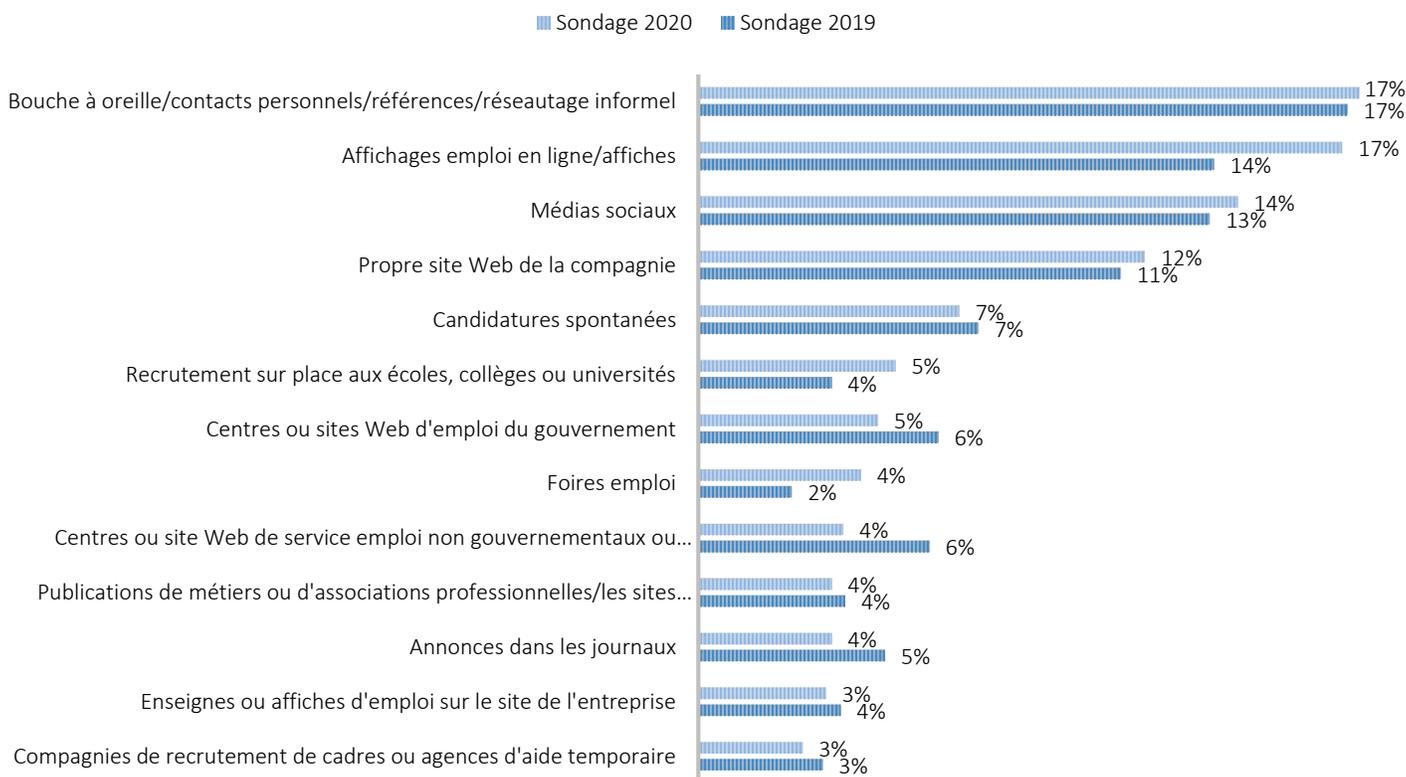


Figure 19

Compétences

Les principales compétences que les employeurs recherchent chez un candidat comprennent: éthique de travail, être bien motivé et pouvoir travailler sous très peu ou aucune supervision. Le candidat doit aussi posséder des compétences interpersonnelles et pouvoir travailler en équipe. Par ailleurs, les deux principales techniques compétences qui ne font pas partie des compétences générales, sont les compétences essentielles et détenir des titres de compétences.

Principales compétences recherchées par les employeurs

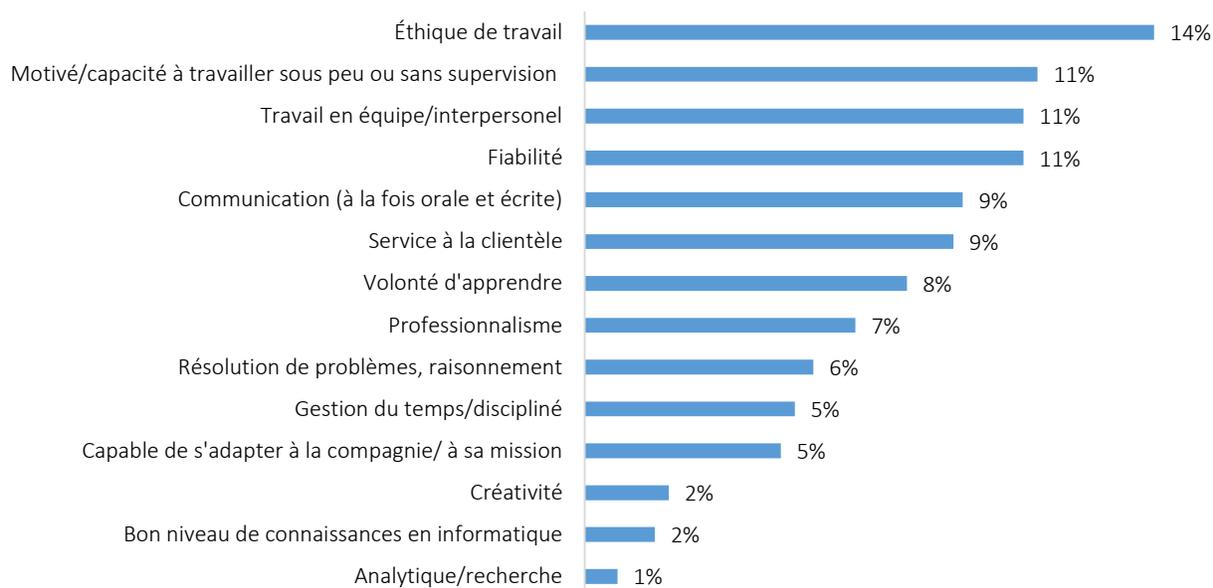


Figure 20

Les compétences techniques les plus en demande

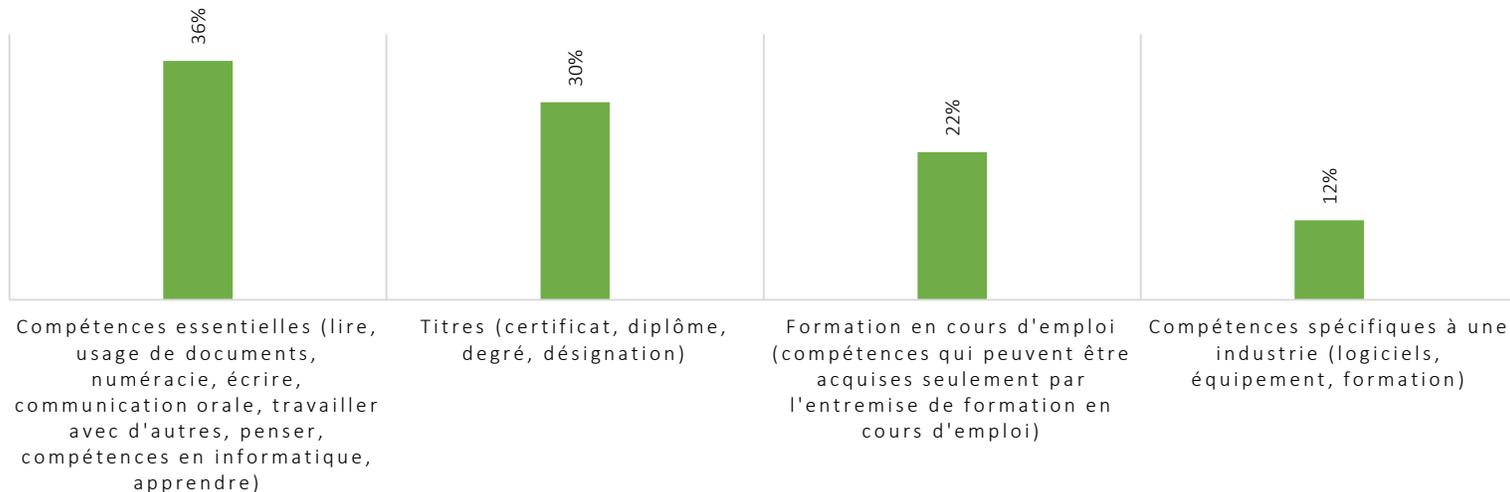


Figure 21



@slwdb



@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard



@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB

COMMENTAIRES

<https://www.surveymonkey.com/r/2020EmployerOne>

COMMISSION DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE SARNIA LAMBTON

265 rue Front Nord, Bureau 504 | Sarnia, ON N7T 7X1

Téléphone: (519) 332-0000

Courriel: info@slwdb.org