

EMPLOYER *one* survey

Your Workforce. Our Future.



2021


SLWDB
SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

Table des matières

Sommaire.....	2
Faits marquants des entreprises.....	3
Faits marquants des industries.....	4
Tendances de l'embauche	5
Aperçu du futur.....	6
Recrutement et rétention.....	7
Compétences.....	8
Séparations.....	9
Propriétaires uniques.....	10
Impact du Covid-19.....	11
WISL: Work in Sarnia Lambton.....	14



Ce rapport est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions émises dans le rapport sont celles de la Commission de développement de la main d'œuvre Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement tenus par les recommandations contenues dans ce rapport.

Sommaire

L'enquête EmployerOne est menée auprès de la communauté pour recueillir de l'information directement des employeurs locaux pour les aider relativement à leurs besoins de main-d'œuvre locale et pour identifier les tendances d'emploi. Ce rapport fournit aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des données sur les tendances locales d'embauche et les méthodes de recrutement afin de leur permettre de planifier leurs carrières et pour les entreprises de planifier leur avenir.

L'enquête a été conçue pour répondre:

- Aux défis du recrutement, de la rétention et de ceux liés aux postes difficiles à combler.
- Aux défis auxquels les petites entreprises et les propriétaires uniques font face.
- À l'impact du COVID-19 sur l'exploitation des entreprises.

Cette année, 279 employeurs ont participé à l'enquête. On note une plus grande représentation dans les secteurs du commerce de détail, de la construction et des services d'hébergement et de restauration. Comme en 2019, les employeurs ont dû faire face à des difficultés pour combler des postes dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale. La majorité des employeurs, ayant l'intention d'embaucher cette année dans ces secteurs, prévoient à nouveau des difficultés.

Une nouvelle section a été créée cette année dans le but d'augmenter nos connaissances au sujet des propriétaires uniques et ainsi obtenir des données démographiques concernant l'aménagement de leur bureau et leur recours au commerce électronique.

La pandémie liée au COVID-19 s'est avérée très difficile pour les employeurs locaux. Nous avons ajouté une section dans l'enquête 2020 pour essayer d'en mesurer les effets. À ce jour, plus de la moitié des entreprises ne sont pas de retour à un niveau d'exploitation d'avant la pandémie. Ce rapport se veut à la fois informatif et complet. Il est publié de manière à ce que les lecteurs pourront facilement le comprendre et qu'il sera agréable à consulter. Faites-nous part de vos commentaires en prenant contact avec:

Mikelle Bryson-Campbell, directrice générale par intérim

Commission de développement de la main-d'œuvre Sarnia Lambton
St. Clair Corporate Centre
265 rue Front nord, bureau 504
Sarnia, Ontario N7T 7X1
(519) 332-0000
mikelle.bryson.campbell@slwdb.org

Faits marquants des entreprises

En tout, 279 entreprises de Sarnia Lambton ont participé à la 8^{ième} enquête annuelle du EmployerOne. Parmi les entreprises qui y ont participé, 32% se sont établies dans la région au cours des 5 dernières années, alors que les autres entreprises étaient bien établies dans la communauté. Environ 82% des entreprises participantes étaient de petites entreprises (1 à 99 employés), 5% des moyennes entreprises (100 à 499 employés) et 3% de grandes entreprises (500 employés et plus). Une section spéciale du rapport a permis d'obtenir de l'information sur les propriétaires uniques. Voir leurs réponses page 10.

En 2020, Sarnia Lambton comptait 3 367 petites entreprises (1 à 99 employés), 67 moyennes entreprises (100 à 499 employés) et 13 grandes entreprises (500 et plus employés) ¹. En considérant la proportion des petites entreprises participantes, les questions de l'enquête du EmployerOne ont été formulées cette année pour mieux connaître leur situation ainsi que celle des entreprises à propriétaires uniques. Ce nouveau modèle d'enquête a permis d'augmenter le taux de participation de 29% parmi les entreprises ayant 1 à 4 employés. Par ailleurs, le taux de réponses parmi les grandes entreprises (500 et plus employés) a diminué de 88% comparé à l'année 2019

Figure 1: Entité des entreprises

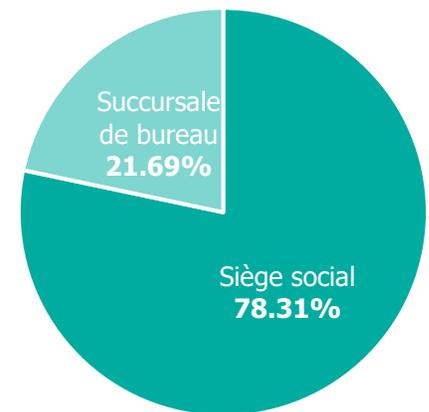
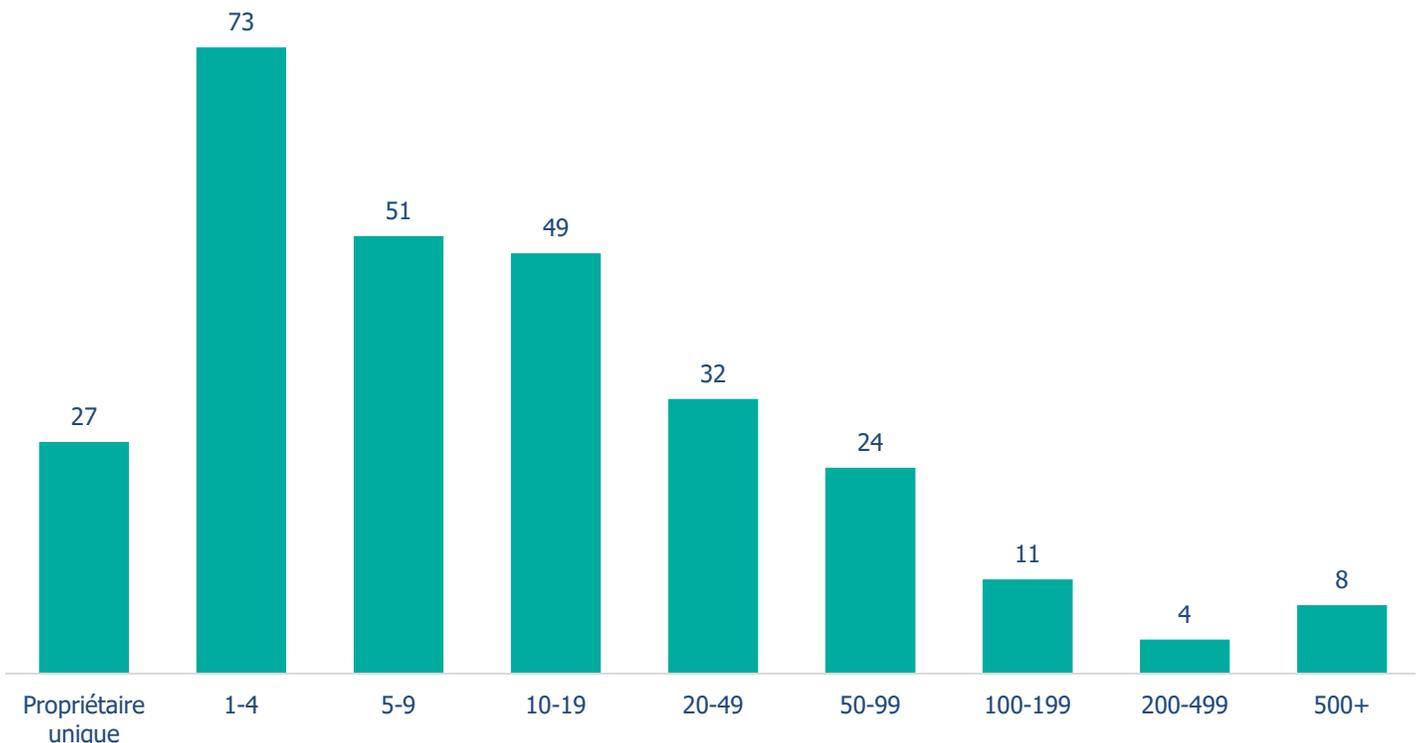


Figure 2: Ventilation des entreprises selon le nombre d'employés.



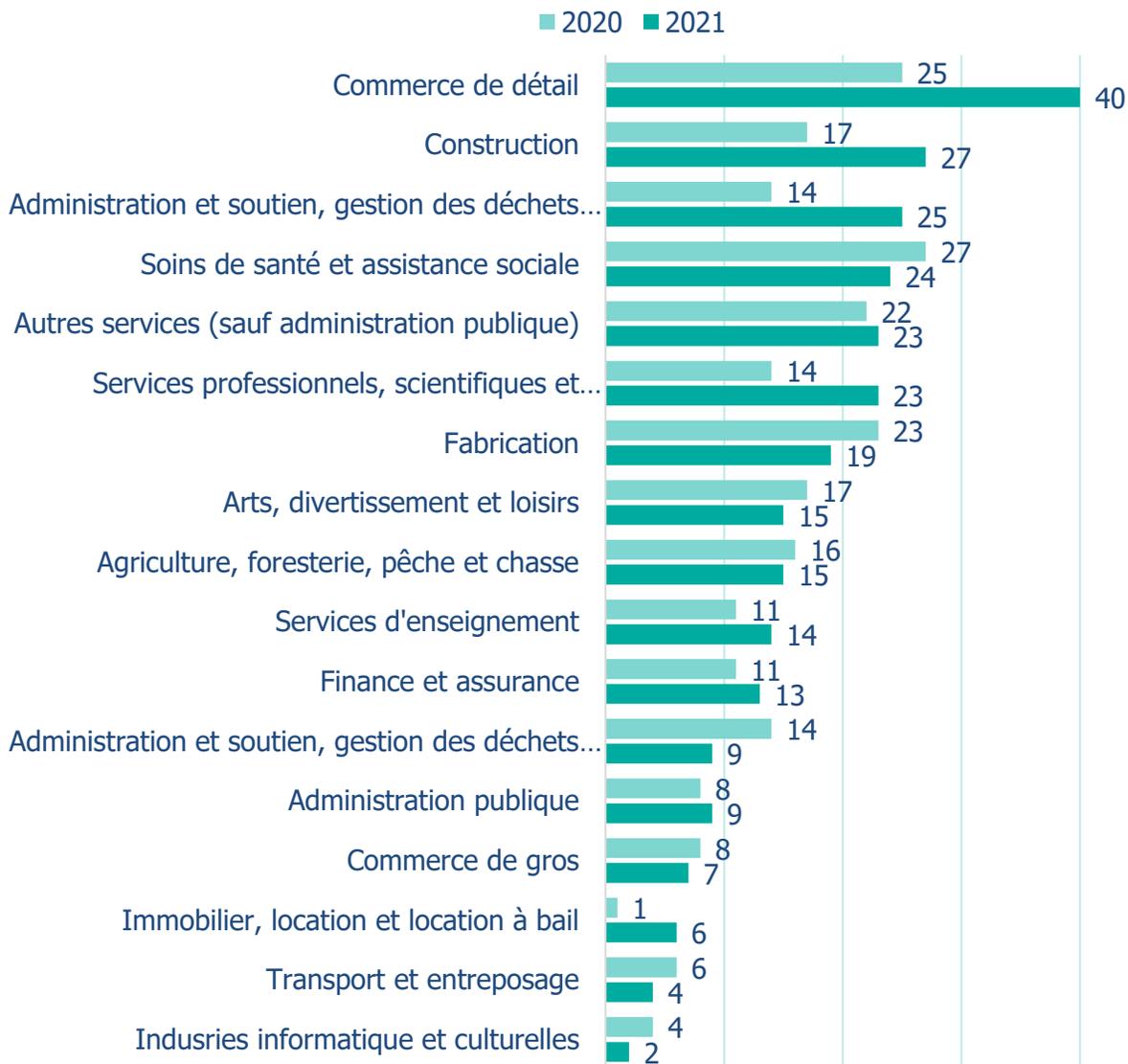
3 ¹ Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes en juin 2020.

Faits marquants des industries

Les principales grandes industries selon la taille de la main-d'oeuvre à Sarnia Lambton comprennent les soins de santé et l'assistance sociale, la fabrication et le commerce de détail.² Les industries ayant le plus haut niveau de participation et qui sont les plus représentées dans l'enquête sont celles des secteurs du commerce de détail, de la construction, des services de l'hébergement et de la restauration, et des soins de santé et de l'assistance sociale.

Les industries qui montrent la plus grande augmentation dans le taux de réponses par rapport à l'année 2019 sont l'immobilier, la location à bail et la location (83%), les services d'hébergement et de restauration (44%), les services professionnels, scientifiques et techniques (39%) et le commerce de détail (38%). Les entreprises qui ont connu une réduction dans le taux de participation comparé à l'année 2019 comprennent l'administration et le soutien, les services de gestion des déchets et d'assainissement (56%), le transport et l'entreposage (50%) et la fabrication (21%).

Figure 3: Ventilation des réponses à l'enquête selon l'industrie.



² Source: Statistique Canada, Données recensement 2016, tableau sur mesure.

Tendances de l'embauche

Au cours de l'année 2020, 72% des répondants ont déclaré avoir embauché au moins un employé. Il y a eu 2 271 employés qui ont été embauchés par 178 organisations à Sarnia Lambton. Ceci représente une diminution comparée à l'année 2019 alors qu'il y avait eu 3 003 embauches par 206 organisations. La diminution des embauches peut très probablement être attribuée aux effets de la réponse des autorités sanitaires publiques à la pandémie du Covid-19, sur les entreprises.

Les industries qui ont montré le plus grand nombre d'embauches en 2020 se trouvent dans les services d'éducation (451), le commerce de détail (445) et la fabrication (278). Les entreprises qui comptent le plus grand nombre d'embauches à temps plein, comprennent celles en fabrication et services d'éducation, alors que le plus grand nombre d'embauches à contrat et saisonniers se trouvent dans les secteurs des services d'éducation et du commerce de détail. L'emploi permanent à temps partiel était très courant dans les secteurs du commerce de détail et de l'administration publique.

40% des employeurs ont déclaré compter au moins un poste difficile à combler, ce qui est une légère diminution comparée à 2019 alors que 42% des employeurs faisaient face à la même situation. Les industries qui montrent le plus grand nombre de postes difficiles à combler se trouvent dans les secteurs de la construction et de l'assistance sociale. La principale raison mentionnée par les participants était le manque de qualifications parmi ceux qui soumettaient leurs candidatures à ces postes, joint au petit nombre de ceux qui soumettaient leur candidature.

Figure 4: Employeurs ayant embauché en 2020.

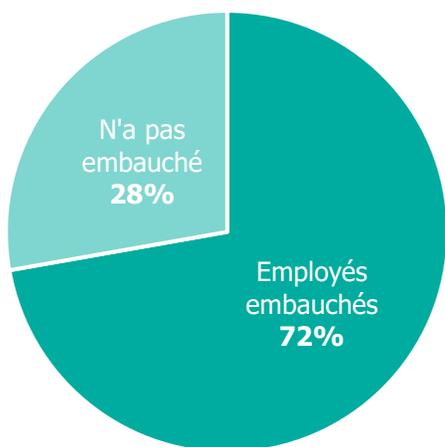


Figure 5: Ventilation des embauches selon les postes en 2020.

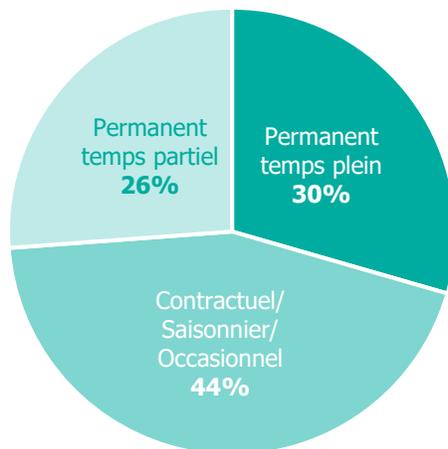
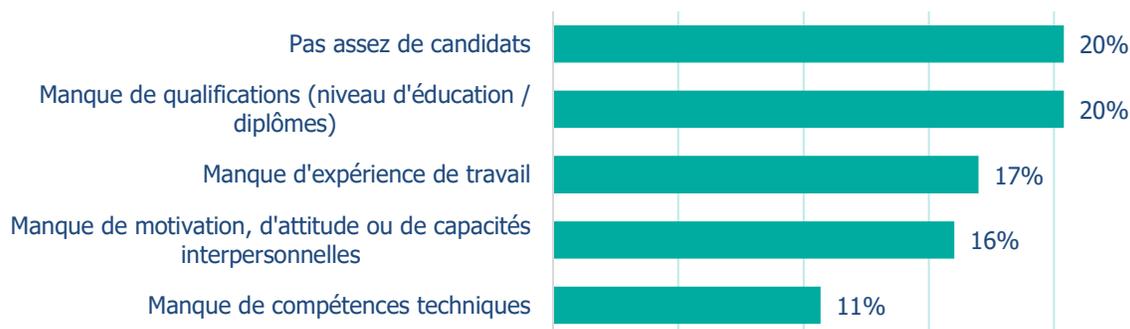


Figure 6: Employeurs ayant connu des difficultés à combler des postes.



Figure 7: Raisons des employeurs pour expliquer les difficultés à combler des postes.



Aperçu du futur

171 employeurs projettent d'embaucher environ 1 158 employés au cours des 12 prochains mois. Les principales industries qui pensent recruter de nouveaux employés en 2021 incluent celles de l'administration publique (226), de la construction (188) et du commerce de détail (148). Plusieurs de ces embauches serviront à combler un poste présentement vacant ou un poste qui le deviendra ou à cause d'une possible expansion.

Les principaux postes à combler dans l'administration publique comprennent:

- Entretien
- Finance
- Employés des travaux publics
- Étudiants saison de l'été
- Manoeuvres

Les principaux postes à combler dans l'industrie de la construction comprennent:

- Manoeuvres
- Tuyauteurs
- Opérateurs d'équipement lourd
- Techniciens service chauffage, ventilation, climatisation CVC
- Finisseurs de béton
- Plombiers
- Menuisiers
- Conducteurs de camion
- Monteurs d'appareils de chauffage
- Isolateurs

Les principaux postes à combler dans le commerce de détail/ l'industrie comprennent:

- Caissiers
- Service à la clientèle
- Vente
- Conducteur de chariot élévateur
- Assistant administratif

Figure 8: Employeurs ayant l'intention d'embaucher en 2021.

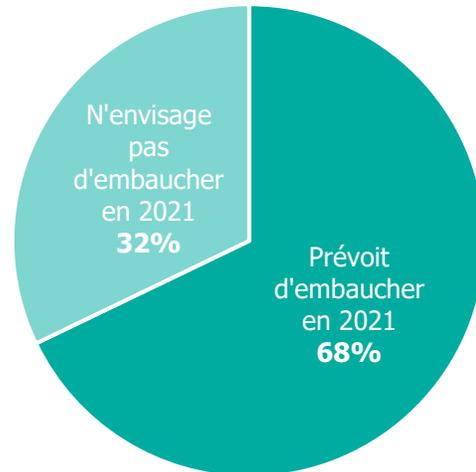
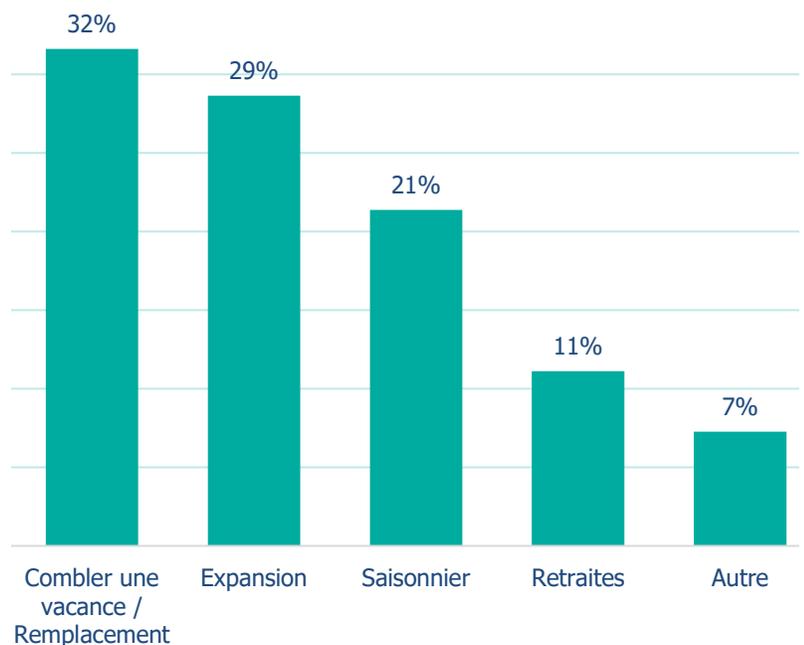


Figure 9: Raisons de croissance en 2021.



Recrutement et rétention

Le bouche-à-oreille, les contacts personnels, les références et les réseaux informels sont encore les plus importantes méthodes de recrutement utilisées par les entreprises de Sarnia Lambton. L'utilisation des panneaux d'affichage emploi en ligne comme outil de recrutement a considérablement augmenté passant de 17% en 2019 à 33% en 2020, alors que l'embauche par les médias sociaux est demeuré relativement stable (14% en 2019 comparée à 13% en 2020). L'usage accru de ces panneaux montrent que les employeurs adoptent les ressources technologiques dans le recrutement de candidats. Néanmoins, les employeurs utilisent encore beaucoup les contacts personnels pour des recommandations et des références.

Environ 40% des organisations ont souligné être préoccupées de la situation relative à la rétention. Les principales industries concernées sont : soins de santé et assistance sociale, construction, hébergement et restauration, et commerce de détail. En plus de cette situation, seulement 47% des entreprises disposent d'un plan de relève pour faire face à la croissance prévue ou aux départs à la retraite durant les 3 à 5 prochaines années. Un plan de relève permet d'avoir des stratégies pour le développement de leaders et le transfert des compétences et des connaissances d'exploitation, et de connaître les meilleures méthodes de recrutement et de rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.

CDMSL a produit une trousse d'outils qui contient des conseils, un guide et des outils, ainsi que de l'information pour la planification de succession des services automobile locaux qui couvre tous les domaines de cette industrie. Vous pouvez accéder à cette trousse ici.

Figure 10: Employeurs préoccupés de la rétention.

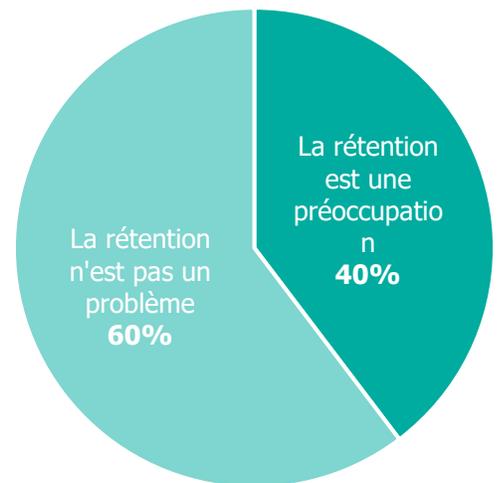


Figure 11: Principales méthodes de recrutement pour les employeurs.

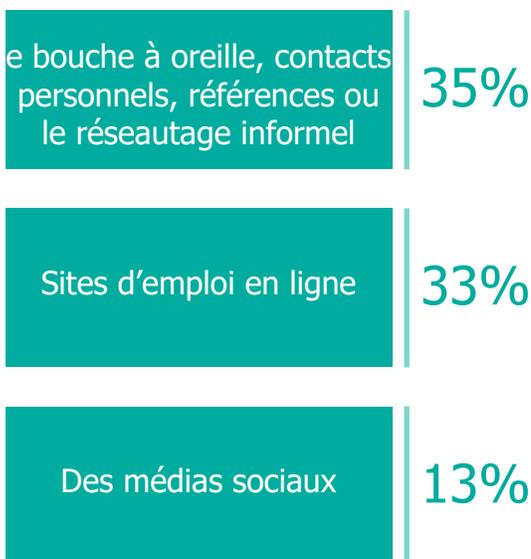


Figure 12: Méthodes utilisées pour favoriser la rétention.



Compétences

41% des employeurs considèrent les compétences des travailleurs de la région de Sarnia Lambton comme "bonnes", alors que 35% les évaluaient comme "passables". Les industries qui ont évalué les compétences des travailleurs comme étant excellentes se trouvaient dans les secteurs des services du commerce de détail et d'éducation et les secteurs des soins de santé et d'assistance sociale. Les réponses de l'enquête 2019 étaient relativement semblables. On remarque une différence notable dans le nombre d'entreprises qui évaluent les compétences des travailleurs comme excellentes en 2020 (8%) comparé à (5%) l'année précédente.

Comme en 2019, les principales compétences recherchées par les employeurs qui embauchent sont: motivation personnelle, habilité à travailler avec peu ou pas de supervision, en plus de montrer une bonne éthique de travail et une bonne fiabilité.

Les employeurs placent "formation au travail et la possibilité de pouvoir acquérir des compétences qui ne peuvent être obtenues que par la formation au travail" comme la plus importante compétence requise. Les compétences techniques recherchées en 2020 sont différentes de celles de l'année précédente alors que les plus importantes étaient les compétences essentielles (36%), suivies par les attestations académiques ou de scolarité (30%) et la formation au travail (22%).

Figure 13: Évaluation des candidats locaux disponibles par les employeurs.

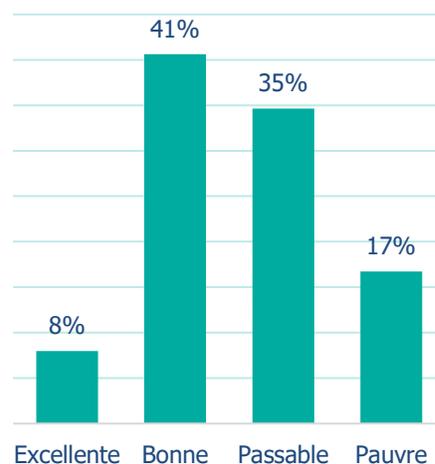


Figure 14: Principales compétences recherchées par les employeurs qui recrutent.

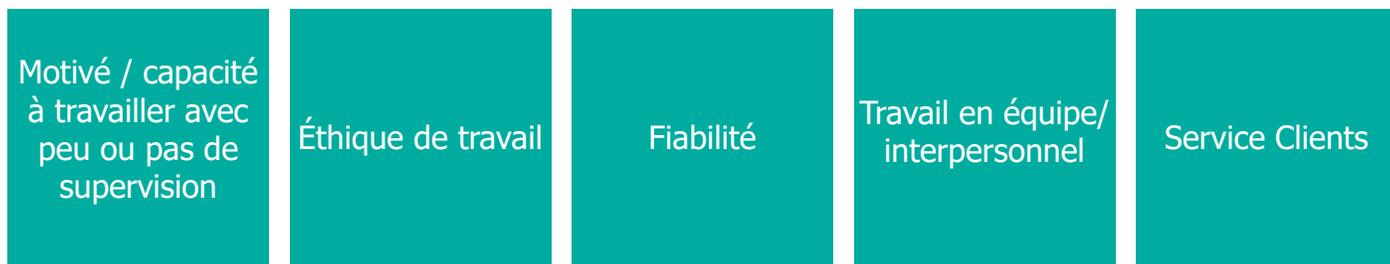


Figure 15: Principales compétences les plus en demande à Sarnia Lambton.



Séparations

Il y a eu environ 2 657 séparations chez 176 employeurs en 2020 ce qui représente une faible augmentation comparée à 2019, alors que le compte était de 2 336 chez 190 employeurs. Environ 64% des séparations consistaient en des mises-à-pied, possiblement causées par la pandémie du Covid-19. En 2019, 35% étaient des départs volontaires, alors que seulement 28% étaient le résultat de mises-à-pied. Les départs à la retraite ont diminué en 2020 comparés à 2019 alors que les retraites compaient pour 14% des séparations.

Les employeurs qui ont enregistré le plus de départs volontaires comprenaient ceux des industries du commerce de détail, des services d'hébergement et de restauration, et des soins de santé et d'assistance sociale. Le plus grand nombre de départs à la retraite se retrouvaient dans l'industrie de la fabrication, alors que les plus grandes industries ayant connu des mises-à-pied se retrouvaient dans le commerce de détail, les services d'hébergement et de restauration, les arts, les spectacles et les loisirs.

Figure 16: Employeurs ayant connu une séparation en 2020.

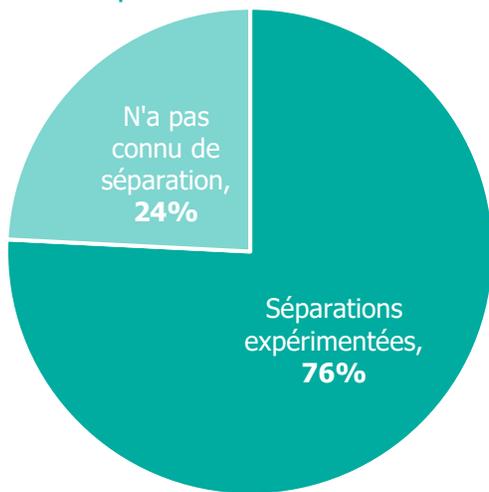


Figure 17: Ventilation des séparations selon leur type.

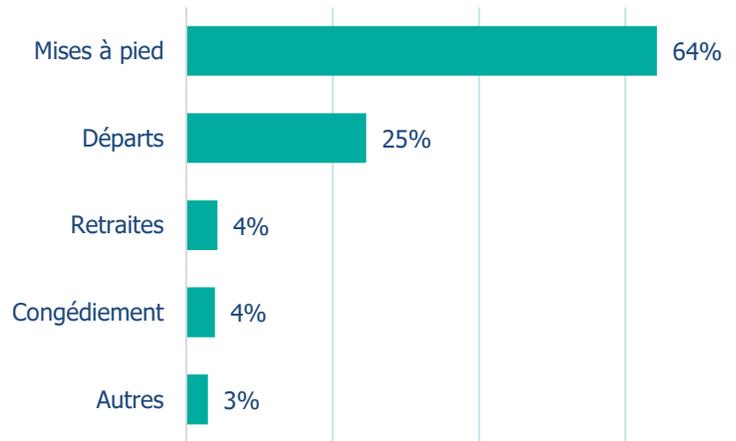
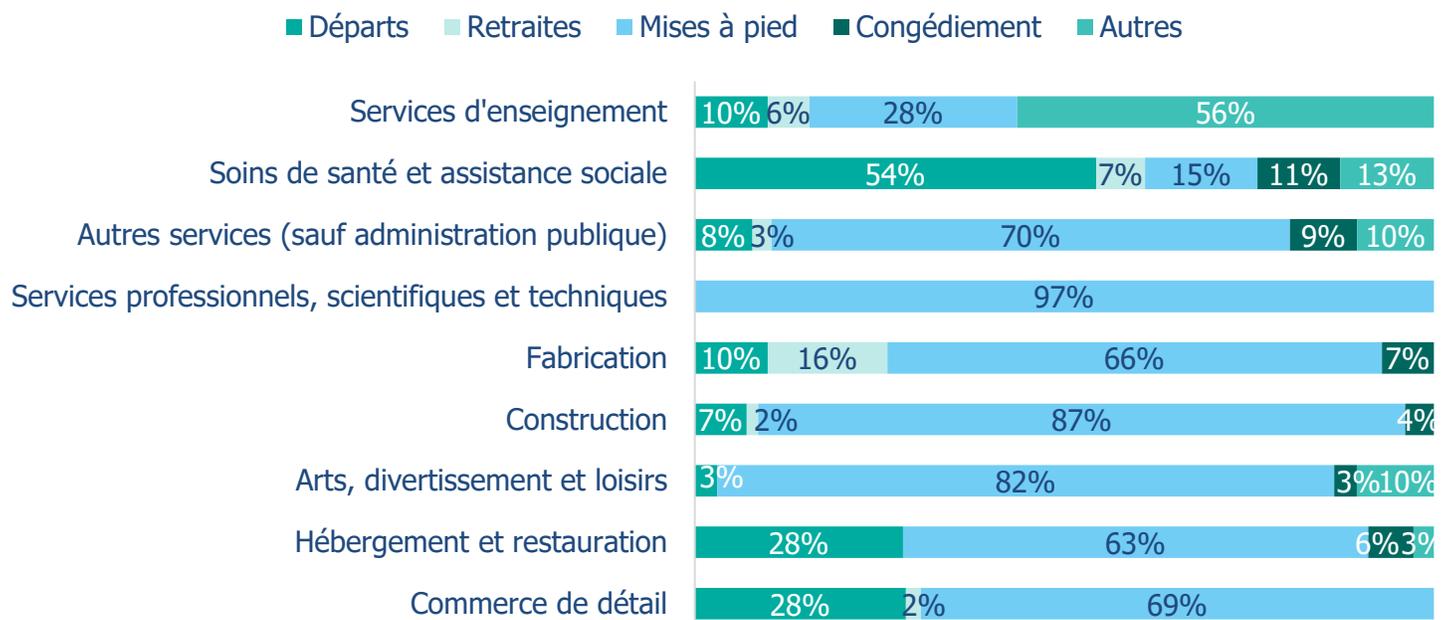


Figure 18: Type de séparations selon l'industrie.



Propriétaires uniques

Afin de fournir une meilleure aide de soutien aux propriétaires uniques de la région de Sarnia Lambton, l'enquête de cette année inclue une section spécialement conçue pour évaluer les défis et succès spécifiques de l'exploitation de leurs entreprises. 27 propriétaires uniques ont participé à l'enquête, la plupart venant d'industries des secteurs de services professionnels, scientifiques et techniques (17%), de l'hébergement et de la restauration (14%), du commerce de détail (14%), et autres services (14%) excluant l'administration publique. Environ 17% des propriétaires uniques prévoient agrandir leurs entreprises en 2021 dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, de la fabrication, des services professionnels, scientifiques et techniques et autres services, en excluant l'administration publique.

Les propriétaires uniques ont déclaré conduire l'exploitation de leur entreprise à partir d'un bureau à domicile (67%), alors que 30% travaillaient à partir d'un espace commercial ou de comptoirs de services. Environ 37% des entreprises ont déclaré offrir des produits et services par commerce électronique et 22% de ceux qui n'offrent pas le commerce électronique, projettent de le faire au cours de l'année 2021.

Tout comme les autres employeurs, les propriétaires uniques utilisent le bouche-à-oreille comme la principale méthode de marketing et de promotion, bien que 29% des répondants ont aussi déclaré se servir des médias sociaux. Le marketing fait à la radio ou par la poste était utilisé par seulement 5% et 2% des répondant respectivement. Un fort pourcentage de répondants ont mentionné qu'ils confient à l'externe leurs besoins de comptabilité (71%). Cependant, d'autres besoins d'affaires comme le marketing et la publicité, la fabrication de produits et les ventes étaient accomplis à l'interne.

Depuis le début de la pandémie du Covid-19, il a été possible pour 41% des entreprises de propriétaires uniques de continuer à fonctionner à pleine capacité, alors que 24% ont réduit la capacité de leur exploitation. À cause de la pandémie, 28% des propriétaires uniques ont réduit les heures d'exploitation de leurs entreprises et 10% ont temporairement fermé leurs entreprises.

Figure 21: Principales méthodes de marketing et de promotion des propriétaires uniques.

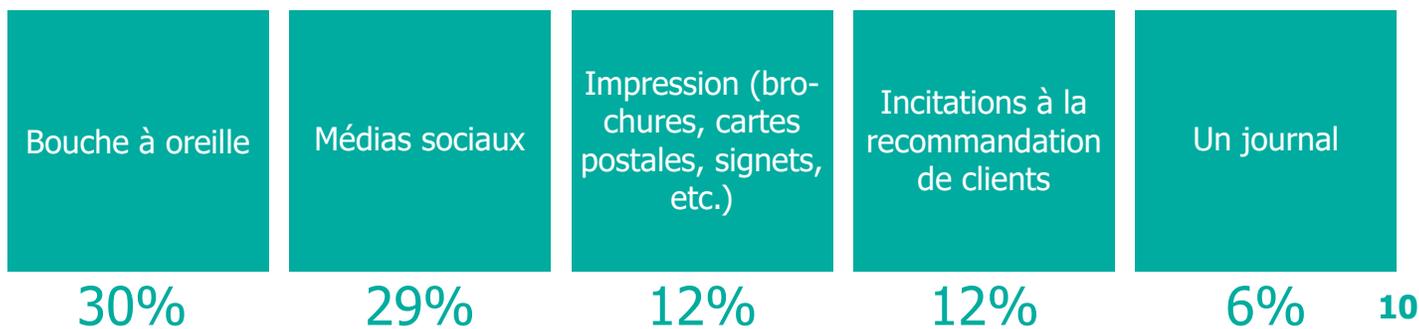


Figure 19: Place principale d'exploitation de l'entreprise.

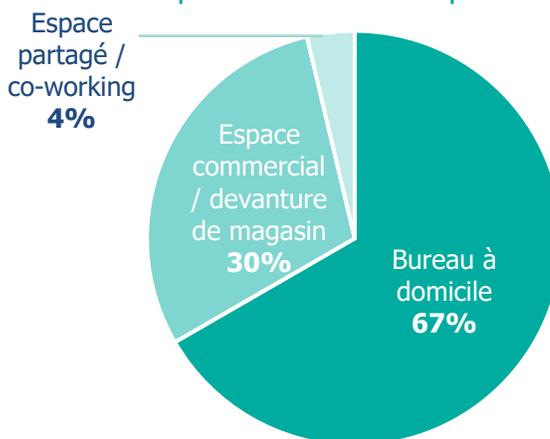
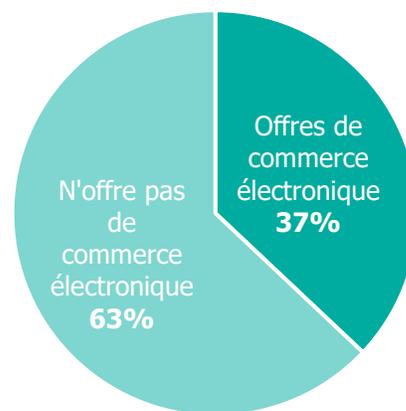


Figure 20: Entreprises ayant indiquées offrir des produits ou services par commerce électronique.



Impact of COVID-19

Parmi les 278 répondants à la section concernant l'impact du Covid-19 sur leurs entreprises, 53% ont déclaré qu'au 1er décembre 2020, ils n'étaient pas encore au niveau d'exploitation d'avant la pandémie. Parmi les seize secteurs des industries représentés par les répondants, deux tiers des entreprises parmi 11 de ces secteurs ont mentionné de fréquents arrêts d'exploitation et ce jusqu'au 1er décembre. Le plus grand nombre de ces arrêts se sont produits en administration et soutien, gestion des déchets et services d'assainissement (83,3%), dans l'immobilier, la location à bail et la location (83,3%), et les services d'hébergement et de restauration (79,2%). Inversement, plus de la moitié des entreprises en agriculture, foresterie, pêches et chasse (76,9%), finance et assurance (66,7%), construction (56%), administration publique (55,6%) et services professionnels, scientifiques et techniques (54,6%) déclarer être de retour au niveau d'exploitation d'avant le Covid-19.

Les principaux obstacles auxquelles les employeurs et leur main-d'oeuvre ont eu à faire face au cours de la pandémie en 2020 ont été la réduction de la charge de travail (34% des entreprises) ainsi que les arrêts causés par le manque d'accès et l'inadéquat service des garderies pour les jeunes enfants (32,9%). D'autres obstacles comprenaient un manque de littéracie digitale devenue nécessaire à cause d'une plus grande dépendance à la technologie pendant la pandémie et le manque d'équipement de protection individuelles (EPI) approprié et nécessaire recommandé par les autorités sanitaires (9% chacun).

Figure 22: Obstacles au travail pour les employés durant la pandémie du Covid-19.

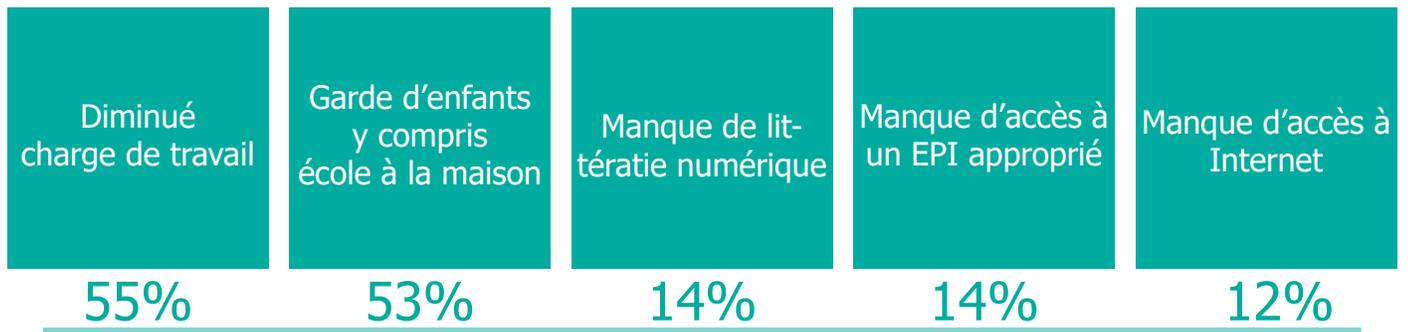


Figure 23: Niveaux d'exploitations des entreprises au 1er décembre 2020.



Figure 24: Employeurs ayant connu une pénurie de produits ou d'approvisionnement.

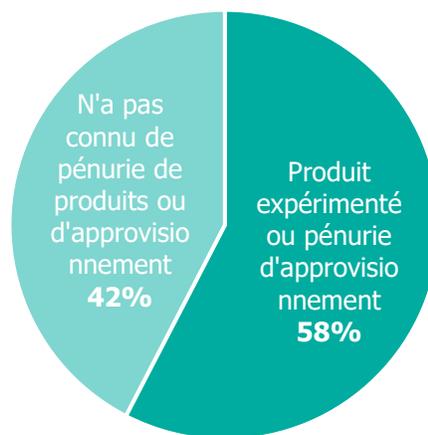
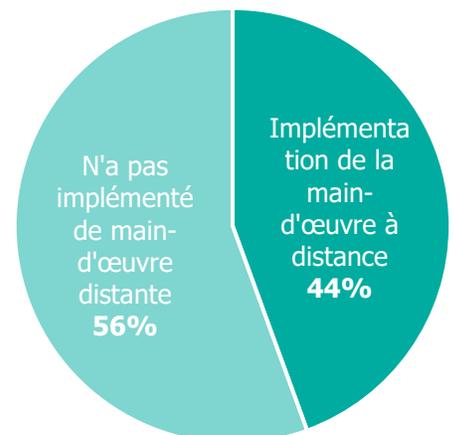


Figure 25: Employeurs ayant mis en oeuvre le travail à distance.



Les répondants de diverses industries ont donné des réponses variées au sujet des effets de la crise du Covid-19 sur l'exploitation de leurs entreprises. Dans l'ensemble, 43% ont déclaré qu'ils avaient diminué leur capacité d'exploitation, alors que 38% ont indiqué qu'ils avaient pu maintenir une exploitation "normale". Parmi les 40 répondants qui ont dit avoir temporairement fermé leurs portes au cours de la pandémie, 23% comprenaient les industries du commerce de détail et 18% des arts, spectacles et loisirs.

Mettre en oeuvre le travail à distance par les industries pour adapter leur exploitation aux normes des autorités sanitaires durant la pandémie du Covid-19, s'est avéré efficace pour les entreprises. Les industries qui ont déclaré la plus grande proportion d'entreprises ayant établi une main-d'oeuvre à distance pour maintenir leur exploitation, comprenaient : finance et assurance (100%), soins de santé et assistance sociale (91,3%), services en éducation (85,7%), services professionnels, scientifiques et techniques et administration publique (83% chacun). Pour suivre la voie du travail à distance, 62% des entreprises qui préparent leur transition vers une main-d'oeuvre à distance ont indiqué qu'il fallait plus de ressources pour aider les travailleurs à organiser les espaces de travail à domicile et plus de ressources pour les informer sur les politiques de sécurité de l'espace de travail, sur la cyber sécurité et sur le soutien technologique. Plus de la moitié de ces répondants ont souligné que le gouvernement devrait investir davantage dans les infrastructures nécessaires pour large bande, surtout dans les régions rurales du comté de Lambton.

Cependant, l'établissement d'une main-d'oeuvre à distance n'a pas été possible pour les entreprises dont la main-d'oeuvre exécute du travail physique, ainsi que celles qui demandent des interactions avec le public et les produits. Ces entreprises représentent la majorité des industries qui ont déclaré ne pas avoir mis en oeuvre une main-d'oeuvre à distance et comprennent les industries de services d'hébergement et de restauration (80%), celles en agriculture, foresterie, pêches et chasse (75%) et celles du commerce de détail (72,7%).

Figure 26: Impact du COVID-19 sur l'exploitation des entreprises.



Figure 27: Les principales industries ayant passé au travail à distance.



Plus de la moitié des entreprises interrogées ont rapporté une diminution de la demande de produits et de services (56%), alors que 26% ont déclaré une augmentation de la demande et que 18% ont mentionné aucun changement tout au long de 2020. La plus grande proportion des entreprises dans chaque secteur qui ont rapporté une diminution de la demande comprenaient : transport et entreposage (100%), services en éducation (84,6%) et services en hébergement et restauration (76%). Inversement, les industries en agriculture, foresterie, pêches et chasse (53,3%), en immobilier, location et location à bail (50%) étaient plus susceptibles de déclarer une augmentation de la demande en 2020. Bien qu'un nombre de répondants dans tous les secteurs ont mentionné aucun changement dans la demande, ceci représentait l'expérience d'une minorité d'entreprises des industries consultées.

En plus d'indiquer une diminution de la demande, 58% des entreprises mentionnent avoir connu une pénurie de l'approvisionnement à cause du Covid-19. Tous les répondants des entreprises du commerce de détail (37) et plus des deux tiers des entreprises en construction (92,3%), en agriculture, foresterie, pêches et chasse (88,9%), en fabrication (81.2%) et des services d'hébergement et de restauration (79,2%) ont rapporté une pénurie dans leur approvisionnement à cause de la pandémie.

Figure 28: Impact du COVID-19 sur la demande de produits et services.

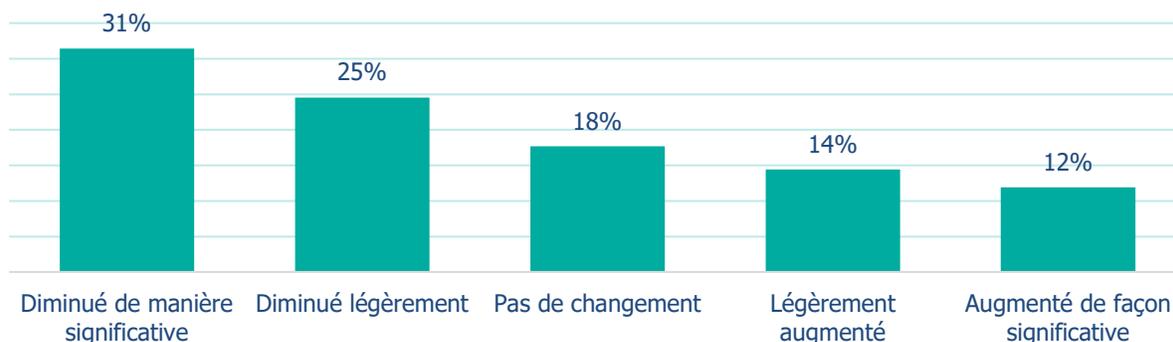
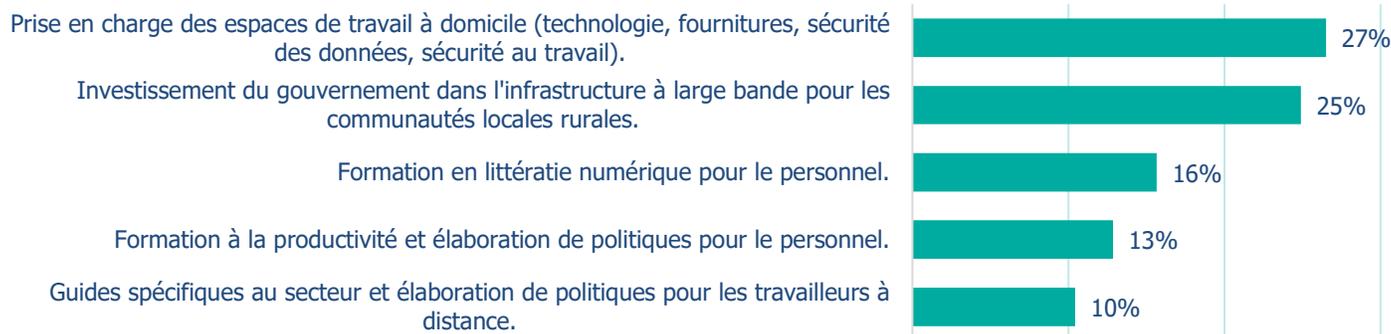


Figure 29: Soutiens identifiés comme bénéfiques pour aider les entreprises en transition vers une main-d'oeuvre à distance.



WISL

WORK IN SARNIA LAMBTON

WISL: Work In Sarnia Lambton est une plateforme en ligne dirigée par CDMOSL. Cette boîte interactive a été lancée en juin 2020 et est pourvue de ressources afin d'aider les employeurs d notre main-d'oeuvre qui souhaitent entrer en rapport avec les chercheurs d'emploi locaux. Les outils WISL aide aussi les chercheurs d'emploi à trouver la formation, le développement des compétences, le soutien des entrepreneurs et des fournisseurs de service à Sarnia Lambton.

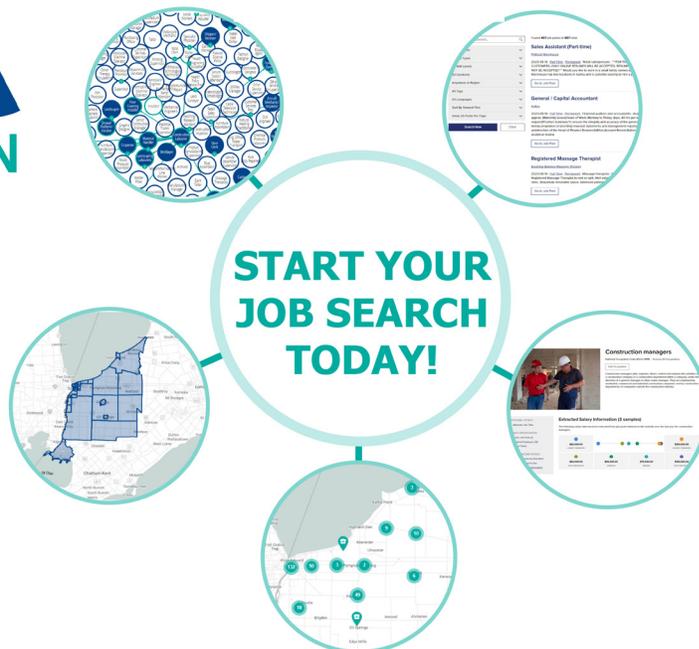


Tableau d'affichage régional

Il s'agit d'une liste de recherche d'opportunités d'emploi disponibles exclusivement dans la région de Sarnia Lambton. Ces affichages sont réunis par WISL à partir des 23 principaux sites d'affichage de la région ce qui réduit le besoin d'aller d'un site à l'autre pour rechercher un emploi.

Carte des emplois régionaux

Cette carte géolocalise la liste des opportunités d'emploi mentionnées sur le tableau d'affichage de la région de Sarnia Lambton. En plus, des filtres incorporés permettent de facilement repérer les endroits des centres de garde d'enfants, les écoles, un endroit de formation d'apprentissage, les fournisseurs de service et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapés. Cette carte aide les chercheurs d'emploi à trouver un emploi et les ressources qui sauront le mieux satisfaire leurs besoins, leur style de vie et leur espoir de carrière.

Career Explorer et Career Library régionaux

Career Explorer et Career Library sont des outils visuels qui facilitent la recherche d'informations sur les cheminements de carrière entre les emplois. Il relie également les chercheurs d'emploi aux listes d'emplois actives sur le tableau des emplois du WISL et permet aux utilisateurs de retracer et d'explorer les professions qui mènent à une profession donnée, ainsi que les chemins disponibles comme prochaines étapes suivant cette trajectoire de carrière.

Carte du recensement régional

Les données géoréférencées du recensement de la population pour diverses régions de Sarnia Lambton sont faciles à naviguer sur cette carte. Cet outil du recensement est une importante ressource pour les employeurs, entrepreneurs et conseillers économiques qui sont intéressés à obtenir de l'information démographique au sujet des municipalités du comté de Lambton, sur une plateforme facile d'usage et accessible.

Visite:
www.slwdb.org/wisl/



@slwdb



@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard



@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB



@slwdb_org



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

265 rue Front nord, bureau 504
Sarnia, Ontario | N7T 7X1

Téléphone: (519)-332-0000
Courriel: info@slwdb.org

[Commentaires](#)