

# EMPLOYER *one* survey

Résultats  
2022



# TABLE OF CONTENTS

Sommaire.....	1
Faits marquants des entreprises.....	2
Faits marquants des industries.....	4
2021 Tendances de recrutement.....	5
Aperçu du future.....	7
Recrutement et retention.....	8
2021 Séparations.....	10
Impact du COVID-19.....	11
Commentaires supplémentaires.....	12



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

Les opinions émises dans ce rapport sont celles de la Commission de développement de la main-d'œuvre Sarnia Lambton et ne représentent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement liés par les recommandations de 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, nous avons augmenté notre taux de participation et recueilli les commentaires de 300 employeurs locaux avec une plus grande représentation de ceux de Commerce de détail, Soins de santé et assistance sociale et Services professionnels, scientifiques et techniques. Conformément aux résultats du sondage des années précédentes, les employeurs ont déclaré avoir des postes difficiles à pourvoir, notamment dans Commerce de gros, Soins de santé et assistance sociale et Services d'hébergement et de restauration. On prévoit que ce besoin d'embauche se poursuivra, car la majorité des employeurs prévoient embaucher cette année.

Comme dans l'enquête de l'année précédente, des questions supplémentaires ont été ajoutées pour continuer à surveiller les impacts de la COVID-19 sur les entreprises locales pendant la reprise post-pandémique. À ce jour, 44% des entreprises interrogées ne sont pas revenues aux niveaux d'activité d'avant la pandémie, et les employeurs continuent de rencontrer des difficultés liées aux restrictions sur le lieu de travail liées à la COVID-19 et aux pénuries de produits/d'approvisionnement.

Ce rapport est conçu pour être informatif et complet et livré d'une manière que tous peuvent comprendre et apprécier. Nous accueillons vos commentaires et questions en contactant:

## **Laura Greaves, executive directrice**

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  
[laura.greaves@slwdb.org](mailto:laura.greaves@slwdb.org)

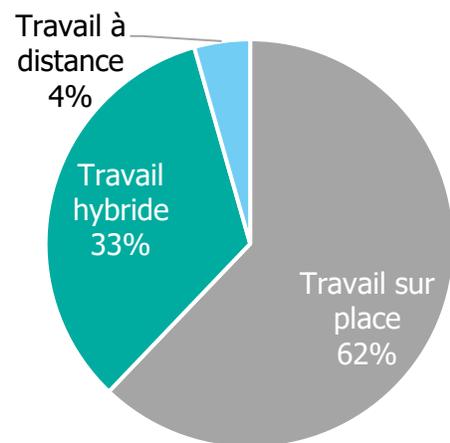
# Faits marquants des entreprises

Sur les 300 entreprises qui ont participé à la 9e enquête annuelle EmployerOne, 23% ont été créées au cours des 5 dernières années, tandis que 77% ont été créées il y a plus de 5 ans. Les entreprises ayant un siège social local représentaient 81% des répondants, tandis que les 19% d'entreprises restantes étaient des succursales dont le siège social était situé à l'extérieur de la région.

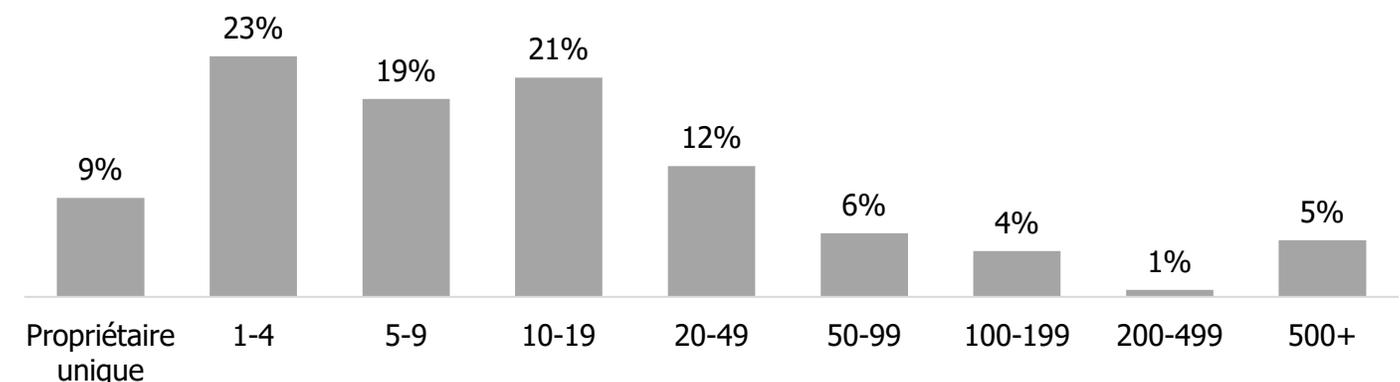
Le paysage physique de travail variait, puisque 62% des entreprises ont indiqué que le personnel travaillait sur site, 4% comptaient uniquement sur le travail à distance et 33% utilisaient une approche hybride avec du personnel travaillant à la fois à distance et sur site. Les propriétaires uniques travaillaient principalement à partir d'un bureau à domicile (82%), tandis qu'un plus petit pourcentage travaillait à partir d'un espace commercial ou d'une devanture de magasin (14%) ou à partir d'un espace partagé/coworking (4%).

Parmi ceux qui ont indiqué qu'ils utilisaient une main-d'œuvre à distance/hybride, 68% prévoient de poursuivre l'approche après la pandémie, 22% ont indiqué qu'ils prévoyaient d'arrêter leur pratique à distance/hybride actuelle et 10% n'étaient pas sûrs.

**Figure 1: Paysage physique du travail**



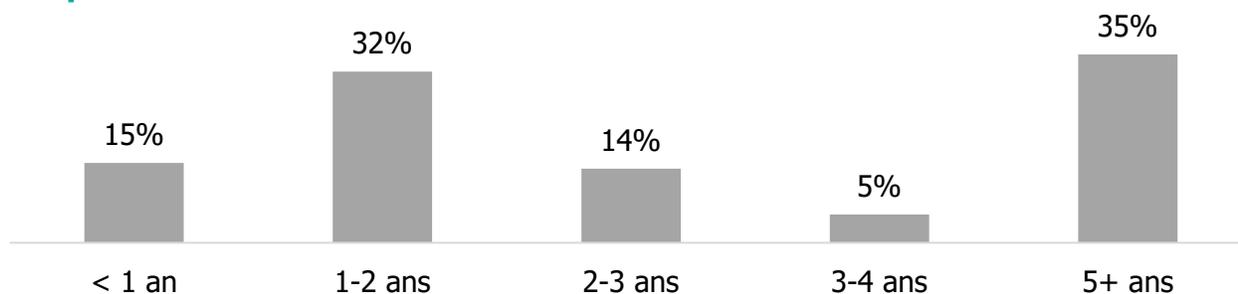
**Figure 2: Ventilation des entreprises selon le nombre d'employés.**



Outre les changements dans le paysage physique du travail, il y a également eu des changements dans la manière dont les entreprises proposent leurs produits et services. Parmi les entreprises ayant des employés, 31% ont indiqué qu'elles offraient leurs produits/services via le commerce électronique, 46% indiquant qu'elles n'avaient offert les services qu'au cours des 2 dernières années. Parmi les propriétaires uniques, 39% ont utilisé le commerce électronique, dont 64% l'ont mis en œuvre au cours des 2 dernières années.

Les entreprises avec des employés (9%) et des propriétaires uniques (6%) qui n'utilisaient pas actuellement le commerce électronique prévoient de mettre en œuvre le commerce électronique dans leurs opérations commerciales au cours des 12 prochains mois. Dans l'ensemble, les entreprises avec et sans employés prévoient de continuer à utiliser le commerce électronique après la COVID.

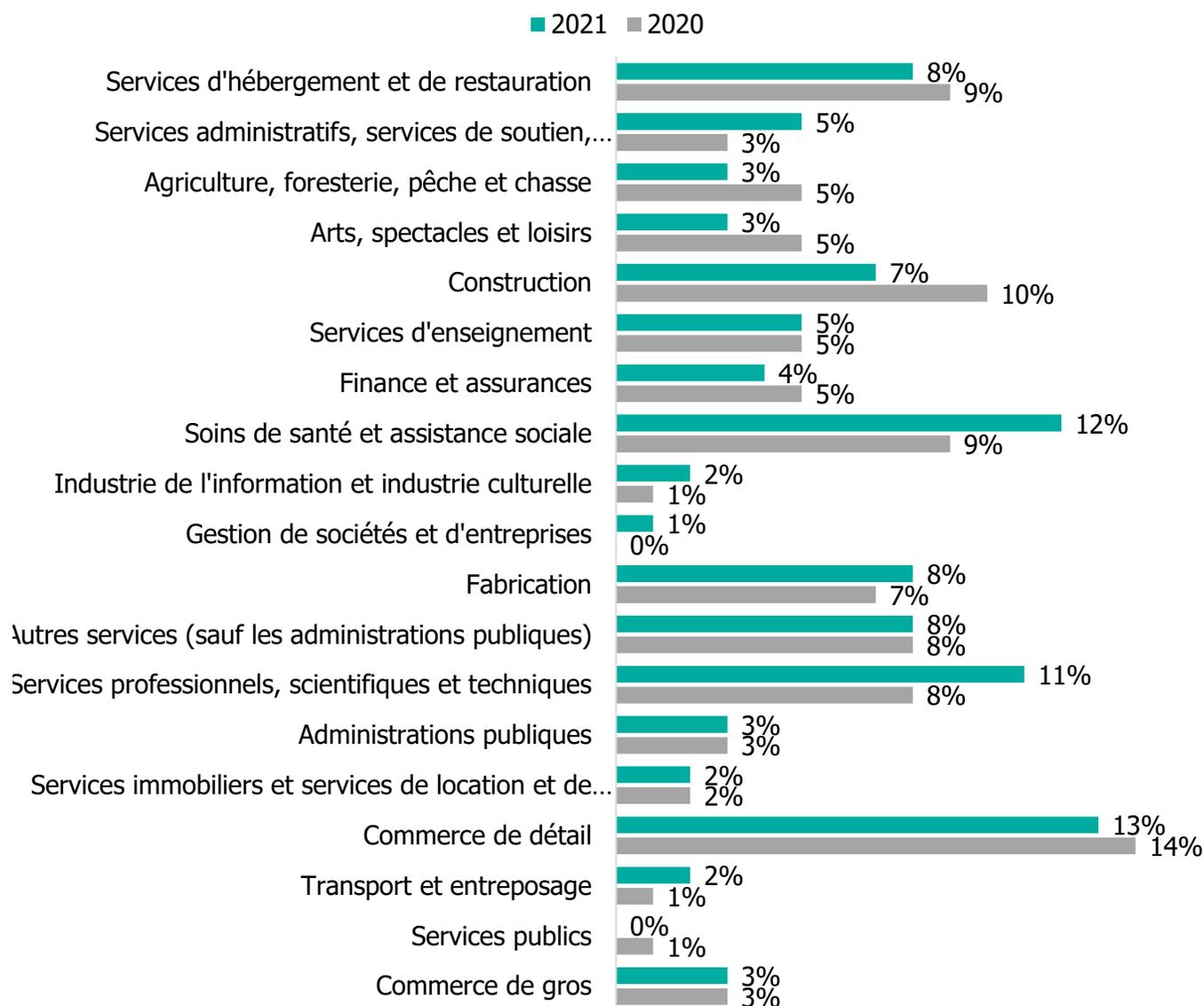
**Figure 3: Durée pendant laquelle les répondants ont déclaré utiliser le commerce électronique**



# Faits marquants des industries

Par rapport aux résultats de l'enquête EmployerOne de l'année précédente, il y a eu une augmentation du nombre de réponses d'entreprises dans les domaines de soins de santé et assistance sociale (+12), services professionnels, scientifiques et techniques (+11), services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement. (+6) et industrie de l'information et industrie culturelle (+5). Les industries ayant enregistré la plus forte baisse de réponses par rapport à l'enquête EmployerOne de l'année précédente se trouvaient parmi les entreprises opérant dans les secteurs de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (-7), des arts, spectacles et loisirs (-6) et de la construction (-6).

**Figure 4: Ventilation des réponses à l'enquête selon l'industrie.**



# 2021 Tendances de recrutement

Sur les 272 entreprises ayant des employés, 79% ont indiqué avoir embauché un employé au cours des 12 derniers mois, avec un total estimé de 4 222 nouvelles embauches. En revanche, il y a eu 2 271 nouvelles embauches par 178 organisations l'année précédente. Les types d'emploi variaient, puisque 43% étaient des postes permanents à temps plein, 29% étaient des postes permanents à temps partiel et 28% étaient des postes contractuels/saisonniers.

**Figure 5: Ventilation des embauches par industrie**



Parmi ceux qui ont embauché, 62% ont indiqué avoir eu des postes difficiles à pourvoir qui ont pris plus de temps que prévu à pourvoir ou qui n'ont pas été pourvus. Les postes difficiles à pourvoir se retrouvent dans 47% des petites entreprises (1 à 99 employés), 80% des moyennes entreprises (100 à 499 employés) et 63% des grandes entreprises (500 employés et plus). Les principales raisons pour lesquelles les postes étaient difficiles à pourvoir étaient le manque de demandeurs (67%) et le manque de qualifications (40%). Parmi les autres raisons évoquées par les employeurs qui ne sont pas répertoriées dans le tableau ci-dessous, les candidats fantômes aux employeurs, les employeurs ne peuvent pas offrir des salaires compétitifs et les travailleurs ne sont pas motivés.

Les industries qui ont connu des postes difficiles à pourvoir en raison d'un nombre insuffisant de candidats comprennent celles du transport et de l'entreposage (100%), des arts, du divertissement et des loisirs (100%), de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (100%) et Services professionnels, scientifiques et techniques (88%). De plus, les industries qui ont connu des postes difficiles à pourvoir en raison d'un manque de qualifications comprennent celles du transport et entreposage (67%), des arts, spectacles et loisirs (67%) et des services professionnels, scientifiques et techniques (63%).

### Raisons des employeurs pour expliquer les difficultés à combler des postes

- Pas assez de candidats (67%)
- Manque de qualifications (niveau d'éducation / diplômes) (40%)
- Manque d'expérience de travail (39%)
- Manque de motivation, d'attitude ou de capacités interpersonnelles (37%)
- Manque de compétences techniques (24%)
- Aucun candidat du tout (22%)
- Incapacité à rivaliser avec d'autres employeurs (17%)

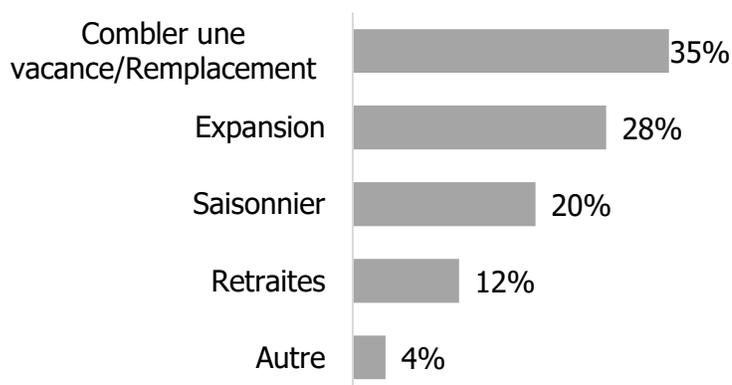


# Aperçu du future

En ce qui concerne l'avenir, 44% des répondants ont indiqué qu'ils prévoient embaucher environ 2 781 employés au cours de l'année à venir. Bon nombre des embauches prévues serviront à pourvoir un poste vacant actuel ou prévu ou sont le résultat d'expansions commerciales prévues. Les secteurs qui prévoient de recruter le plus grand nombre de nouveaux employés en 2022 sont la construction (1 135), le commerce de détail (586) et la soin de santé et assistance sociale (279).

Les industries qui prévoient embaucher à la suite des expansions comprennent le commerce de gros (100%), l'industrie de l'information et industrie culturelle (80 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (76%). En revanche, les industries qui s'attendent à voir le plus de départs à la retraite sont les administrations publiques (43%), l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (40%) et le transport et entreposage (40%).

**Figure 6: Raisons de croissance en 2022**



## Les métiers porteurs en 2022:

### Construction

- Administration
- Manoeuvres
- Chef de projet
- Superviseur de chantier
- Métiers spécialisés (chaudronnier, tuyauteur, charpentier, mécaniciens de chantier, opérateur d'équipement lourd, plombier)

### Commerce de détail

- Caissière
- Commis
- Représentants/représentantes de services
- Vendeur et vendeuse
- Gestionnaire de médias sociaux
- Gérant de magasin

### Soins de santé et assistance sociale

- Professionnels de la santé alternative
- Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
- Aides familiaux résidents/aides familiales résidents
- Coordonnateur de programme
- Réceptionniste
- Infirmière autorisée/ infirmière praticienne autorisée
- Travailleurs sociaux et conseillers

# Recrutement et rétention

Les résultats de l'enquête des huit années précédentes indiquent que la principale méthode de recrutement utilisée par les employeurs locaux était systématiquement le bouche à oreille, les contacts personnels et les réseaux informels, mais la principale méthode de recrutement identifiée cette année était l'utilisation de sites d'emploi en ligne.

D'autres méthodes de recrutement notables utilisées par les employeurs locaux comprennent l'utilisation de centres ou de sites Web de services d'emploi gouvernementaux et non gouvernementaux ou communautaires, de salles syndicales et d'annonces dans les journaux.

Bien que les employeurs continuent de s'appuyer fortement sur l'utilisation de tactiques de recrutement par le bouche à oreille (30%), l'augmentation de l'utilisation des sites d'emploi révèle à quel point la technologie a pris de l'importance à mesure que les employeurs adaptent leurs stratégies de recrutement.

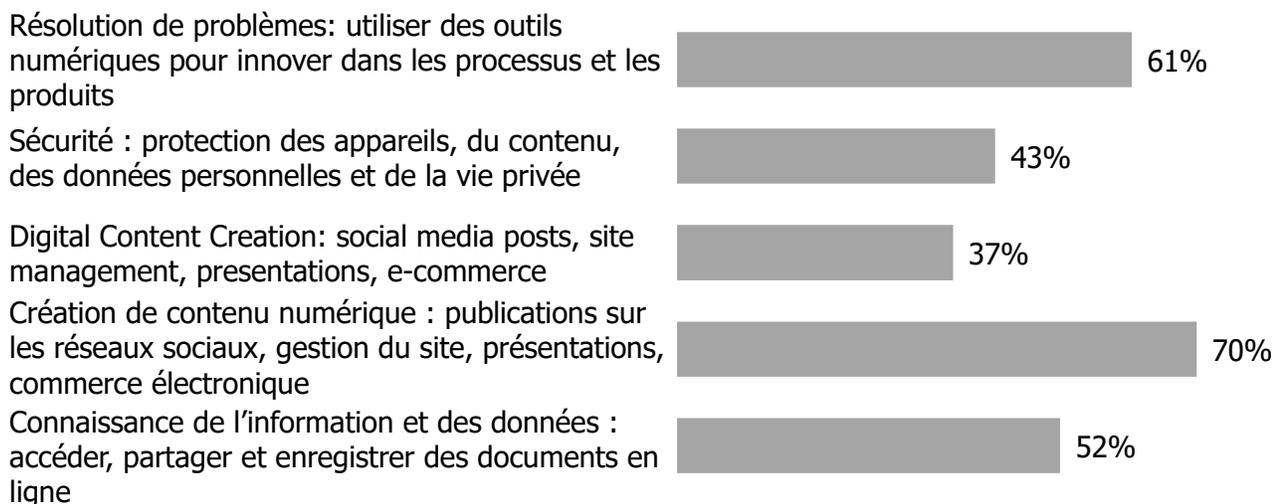
Lors de l'évaluation de la disponibilité de travailleurs qualifiés dans la région de Sarnia Lambton, les employeurs ont indiqué une diminution globale par rapport aux années précédentes. L'an dernier, 49% des employeurs ont indiqué que la disponibilité de travailleurs qualifiés était excellente ou bonne; en revanche, cette année seulement 40% l'ont fait.

## Les principales compétences recherchées par les employeurs lors du recrutement:

Motivé/capacité à travailler avec peu ou pas de supervision	43%
Éthique de travail	41%
Fiabilité	36%
Travail en équipe/interpersonnel	36%
Service Clients	31%
Envie d'apprendre	28%
Communication (orale et écrite)	24%
Professionnalisme	23%
Résolution de problèmes/raisonnement	21%

Comme les années précédentes, les principales compétences pour lesquelles les employeurs recrutent indiquent qu'ils recherchent des candidats motivés, qui ont une solide éthique de travail et qui sont fiables. De plus, les compétences numériques étaient une exigence lors du recrutement des candidats selon 58% des répondants, avec un accent sur les compétences numériques liées à la communication et à la collaboration (email, réunions Zoom, co-édition de documents).

### Figure 7: Compétences numériques recherchées par les employeurs lorsque recrutement



La rétention demeure une préoccupation pour 51% des employeurs et, de même, 51% des répondants ont indiqué avoir mis en place un plan de relève pour tenir compte de la croissance et/ou des départs à la retraite prévus au cours des 3 à 5 prochaines années. Les principales industries qui ont indiqué une préoccupation pour la rétention comprennent le transport et entreposage (67%), services d'hébergement et de restauration (63%), les soins de santé et assistance sociale (61%) et les administrations publiques (60 %).

### Méthodes utilisées pour favoriser la rétention:

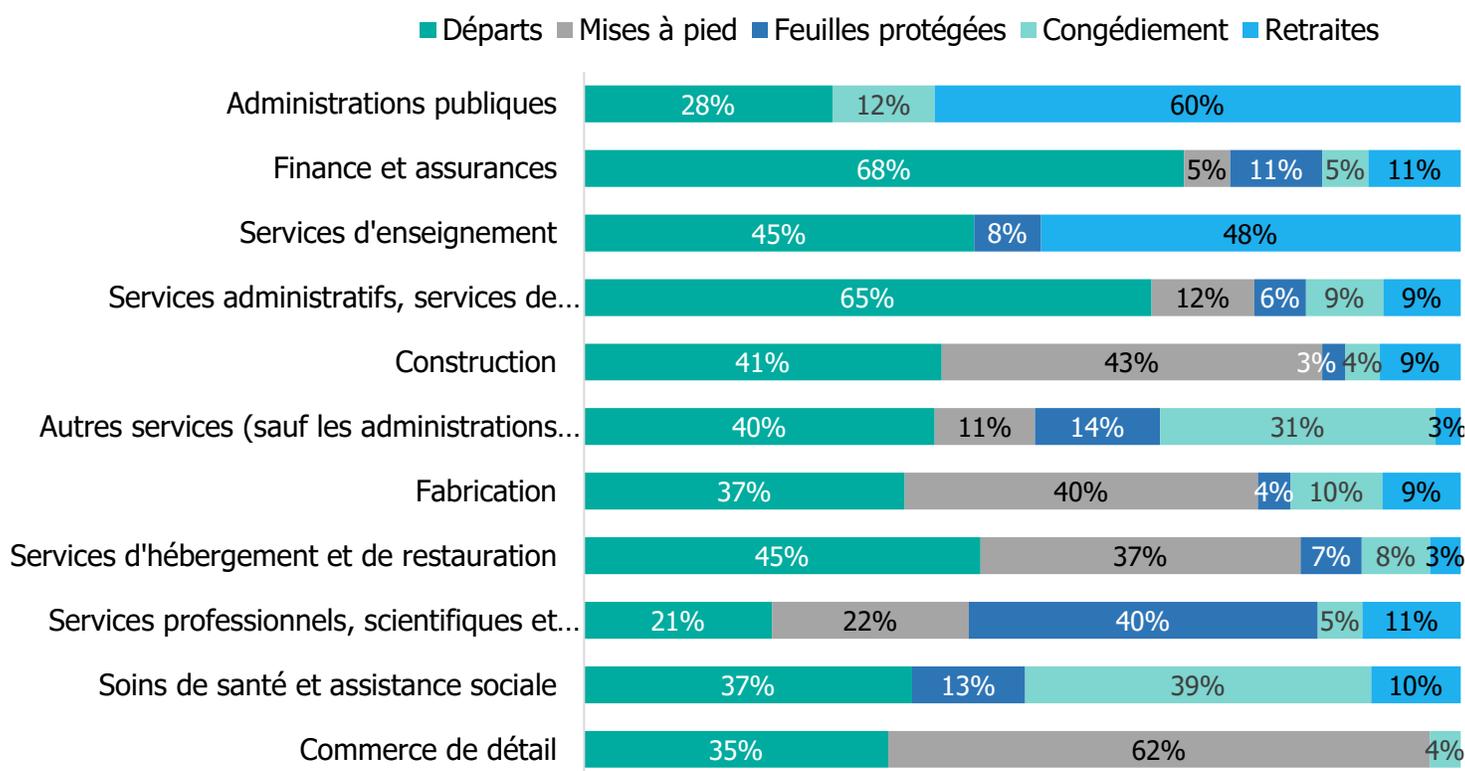
- Augmentations régulières des salaires (68%)
- Reconnaissance pour service et travail extraordinaire (59%)
- Training opportunities (46%)
- Emploi flexible (42%)
- Les avantages des employés (c'est-à-dire les remises sur les marchandises, etc.) (38%)
- Effacer les voies promotionnelles ou les opportunités d'avancement (23%)
- Opportunités de rotation de poste (17%)
- Augmentations régulières des prestations (16%)

# 2021 Séparations

Il y a eu 4 684 départs au cours des 12 derniers mois chez 272 employeurs locaux qui ont répondu à l'enquête, par rapport à l'année précédente où il y avait 2 657 départs chez 176 employeurs locaux. Les industries qui ont connu le plus grand nombre de séparations sont les arts, spectacles et loisirs (1 703), les soins de santé et assistance sociale (699), le commerce de détail (695) et les administrations publiques (551).

Les départs comprenaient des démissions (32%), des mises à pied (28%), des congés protégés payés/non payés (20%), des licenciements (12%) et des départs à la retraite (8%). Comparativement à l'année dernière, il y a eu une augmentation du pourcentage de démissions (25% l'an dernier), de départs à la retraite (4%) et de licenciements (4%) et une diminution significative du nombre de mises à pied (64%). Parmi les autres facteurs qui ont entraîné des séparations qui étaient importants dans le secteur de la santé, citons les mandats de vaccination contre le COVID-19 sur le lieu de travail.

**Figure 8: Type de séparations selon l'industrie**



# Impact du COVID-19

Les impacts de la pandémie mondiale de COVID-19 étaient toujours importants au sein de la communauté locale, puisque 44% des entreprises avec des employés et 50% des propriétaires uniques ont indiqué qu'elles n'avaient pas repris les niveaux d'exploitation antérieurs à la COVID-19. À la suite de la pandémie, les entreprises locales ont indiqué qu'elles ont connu ou lutté avec les restrictions sur le lieu de travail liées à la COVID-19 (61%), les pénuries de produits/d'approvisionnement (47%) et une diminution de la capacité opérationnelle (42%). Les principaux défis auxquels sont confrontés les propriétaires uniques comprennent une diminution de la demande des consommateurs (50%), des restrictions sur le lieu de travail liées à la COVID-19 (50%) et des pénuries de produits/d'approvisionnement (43%).

D'autres défis peuvent être vus dans le tableau ci-dessous. D'autres facteurs repris par les employeurs comprennent l'épuisement professionnel du personnel, les fluctuations volatiles de la demande, les reports d'expansion et les retards de projets, les préoccupations concernant le bien-être des employés et la fermeture de la frontière.

**Figure 9: Obstacles pour les employés durant la pandémie du Covid-19**



## Les industries comptant le plus d'entreprises qui n'avaient pas repris le niveau d'activité pré-COVID comprennent:

- Gestion de sociétés et d'entreprises (100%)
- Services immobiliers et services de location et de location à bail (83%)
- Arts, spectacles et loisirs (67%)
- Transport et entreposage (67%)
- Soins de santé et assistance sociale (64%)

## Les industries avec le plus d'entreprises qui ont repris le niveau d'activité pré-COVID comprennent:

- Administrations publiques (100%)
- Services publics (100%)
- Services d'hébergement et de restauration (89%)
- Finance and insurance (85%)
- Commerce de gros (75%).

# Commentaires supplémentaires

À la fin de l'enquête, les participants sont invités à partager toute idée supplémentaire sur les tendances actuelles et futures de leur industrie.

## Tendances communes à deux secteurs ou plus:

- En général, la diversification des types d'entreprises dans la communauté est essentielle à la croissance et à la création d'emplois.
- Les entreprises de plusieurs secteurs ont réitéré les défis auxquels elles sont confrontées en matière de recrutement et de rétention. Beaucoup ont indiqué qu'attirer et retenir les jeunes est essentiel à la croissance.
- Les lacunes en matière de compétences et l'éthique du travail demeurent les principaux obstacles à l'embauche de nouveaux employés, et en particulier de nouveaux diplômés.
- Des soutiens et des ressources sont nécessaires localement pour soutenir les populations à faible revenu et sans abri localement.
- Les restrictions de santé publique liées à la COVID-19 étaient un obstacle majeur pour la plupart des organisations, car les activités commerciales, la croissance et le développement futurs restent limités en raison des niveaux élevés d'incertitude.
- De nombreuses entreprises ont connu une augmentation des coûts d'exploitation (salaires, fournitures, services publics, etc.) qui devrait avoir un impact négatif sur les petites entreprises en particulier.
- Une augmentation des prix du pétrole et l'effet des taxes sur le carbone devraient avoir un impact considérable sur les coûts d'importation.

## Tendances spécifiques à l'industrie:

- Métiers spécialisés: l'accès à une main-d'œuvre qualifiée est un défi, car des vagues continues de départs à la retraite sont attendues dans ces professions.
- Assistance sociale: davantage de financement est nécessaire pour soutenir une main-d'œuvre solide.
- Services d'hébergement et de restauration: les entreprises connaissent un changement dans leur modèle d'entreprise traditionnel, car de nombreux services se déplacent en ligne, notamment les services de commande et de livraison de nourriture, d'hébergement et de location.
- Fabrication: il reste beaucoup d'incertitude quant à l'avenir de la canalisation 5 d'Enbridge pour les entreprises locales qui en dépendent.



@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  
Email: [info@slwdb.org](mailto:info@slwdb.org)

Nous sollicitons les commentaires de la communauté sur toutes les publications CDMOSL:  
[Fournir des commentaires sur les résultats du sondage EmployerOne 2022](#)