EMPLOYER one survey

Résultats 2023

SLWDB

SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....1
POINTS FORTS DE L'ENTREPRISE.....2
POINTS FORTS DE L'INDUSTRIE.....3
TENDANCES DE RECRUTEMENT 2022.....4
FUTURS EMBAUCHES.....6
RECRUTEMENT ET RÉTENTION.....7
SÉPARATIONS 2022.....9
TALENTS INTERNATIONAUX.....10
COMMENTAIRES SUPPLÉMENTAIRES.....11

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.

RÉSUMÉ

L'enquête EmployerOne est une enquête à l'échelle de la communauté qui recueille des informations directement auprès des employeurs locaux pour répondre aux besoins de main-d'œuvre locale et identifier les tendances. Ce rapport fournit également aux demandeurs d'emploi et aux employeurs des données sur les tendances d'embauche locales et les méthodes de recrutement pour l'avenir et la planification de carrière.

L'enquête a été créée pour répondre:

- Défis liés au recrutement, à la rétention et aux postes difficiles à pourvoir.
- Les défis auxquels font face les petites entreprises et les propriétaires uniques.

Cette année, nous avons recueilli les commentaires de 263 employeurs locaux avec une plus grande représentation de ceux du commerce de détail, de la santé et de l'assistance sociale et de la construction. Conformément aux résultats du sondage des années précédentes, les employeurs ont déclaré avoir des postes difficiles à pourvoir, notamment dans le commerce de détail, les autres services (sauf l'administration publique) et les soins de santé et l'assistance sociale. On prévoit que ce besoin d'embauche se poursuivra, car la majorité des employeurs prévoient embaucher cette année.

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:

Mikelle Bryson-Campbell, directrice Générale
Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton
Centre d'entreprise St.Clair
265, rue Front Nord, bureau 504
Sarnia (Ontario) N7T 7X1
(519) 332-0000
Mikelle.Bryson.Campbell@slwdb.org

POINTS FORTS DE L'ENTREPRISE

Sur les 263 entreprises qui ont participé à la 10e enquête annuelle EmployerOne, 18 % ont été créées au cours des 5 dernières années, tandis que 82 % ont été créées il y a plus de 5 ans. Les entreprises ayant un siège social local représentaient 79 % des répondants, tandis que les 21 % restants étaient des succursales dont le siège social était situé à l'extérieur de la région.

Le paysage physique de la main-d'œuvre actuelle variait, puisque 75 % des entreprises ont indiqué que le personnel travaillait sur site, 5 % comptaient uniquement sur le travail à distance et 20 % utilisaient une approche hybride avec du personnel travaillant à la fois à distance et sur site. Les propriétaires uniques travaillaient principalement sur place (53 %), tandis qu'un plus petit pourcentage travaillait de manière hybride (38 %) et à distance (7 %).

Figure 1: Paysage physique de la main-d'œuvre actuelle.

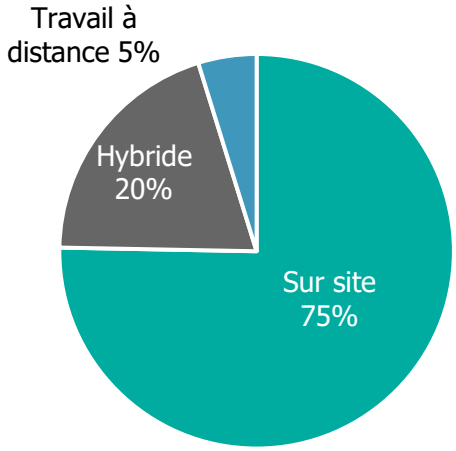
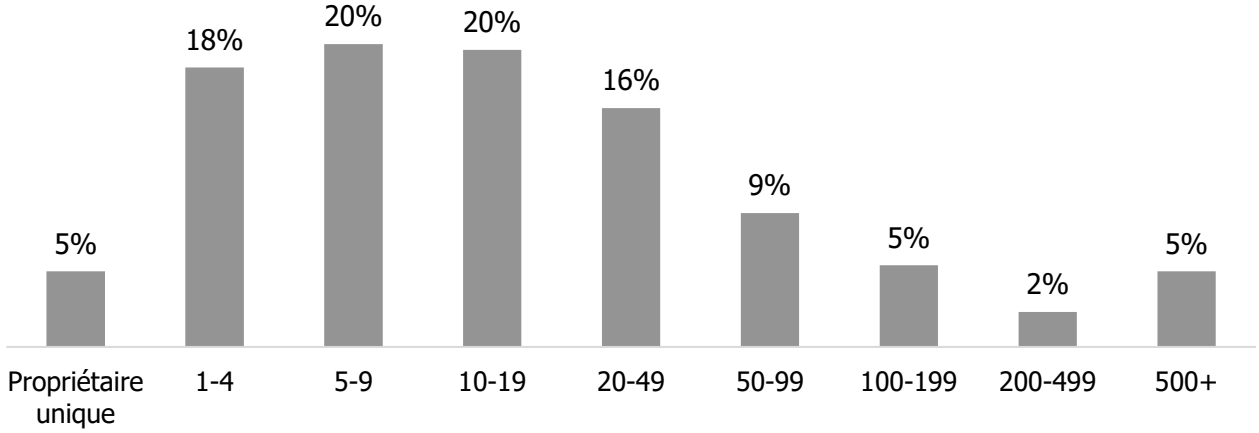


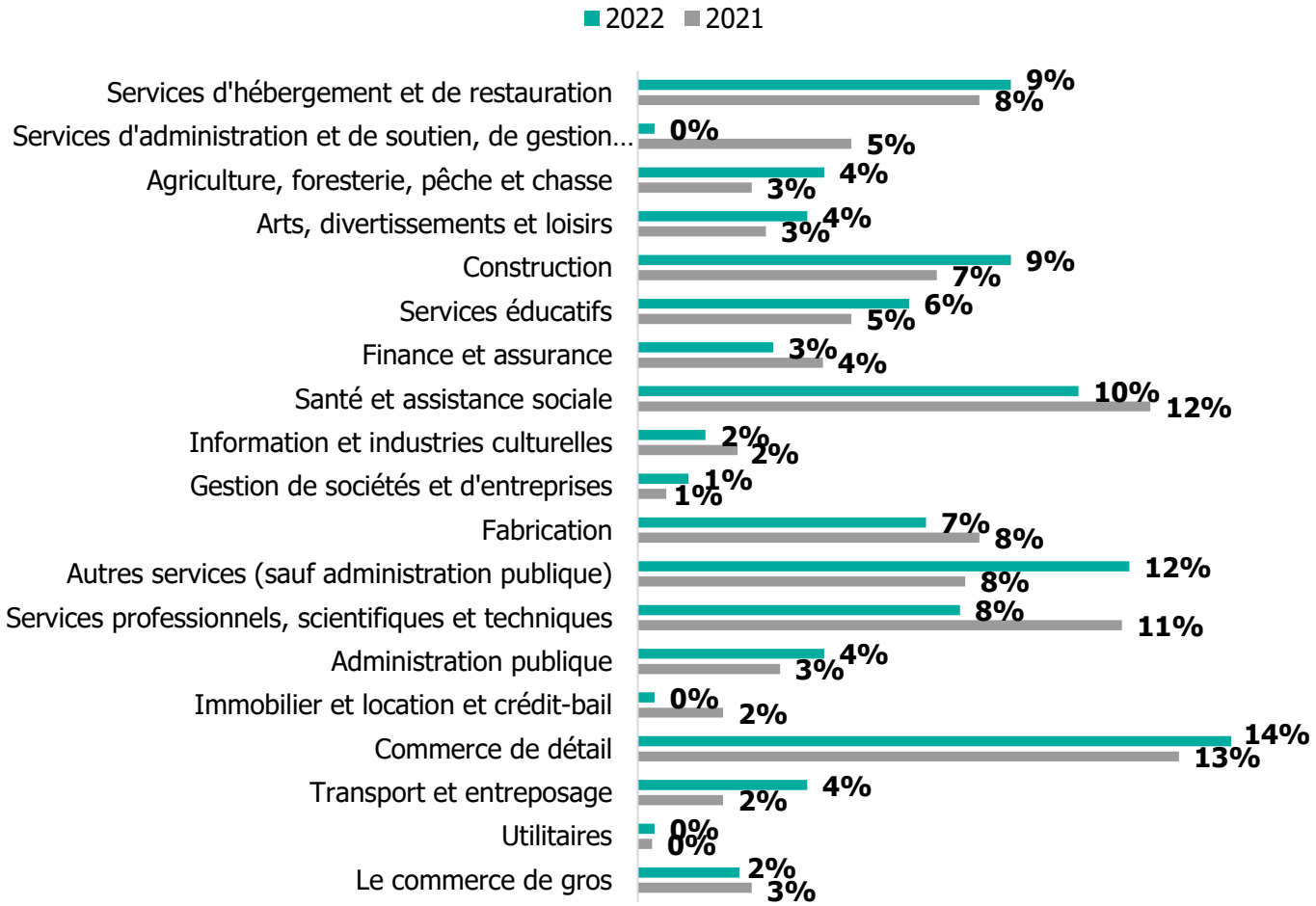
Figure 2: Catégorisation de la taille de l'entreprise des répondants à l'enquête.

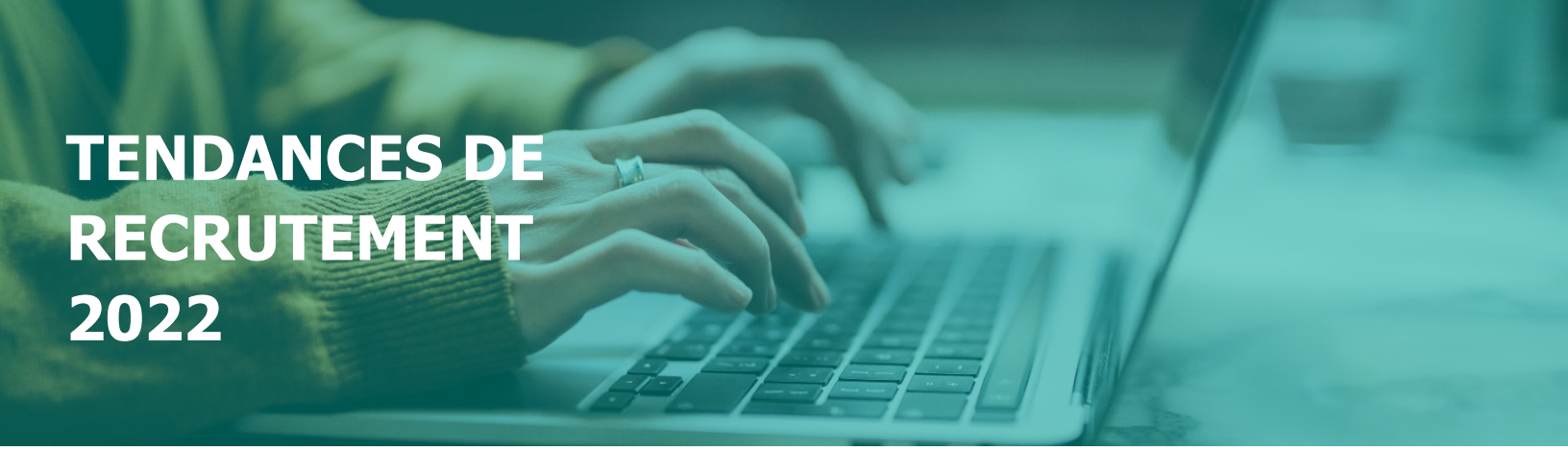


POINTS FORTS DE L'INDUSTRIE

Comparativement aux résultats de l'enquête EmployerOne de l'année précédente, il y a eu une augmentation du nombre de réponses d'entreprises dans les catégories Autres services (à l'exception de l'administration publique) (+6), Transport et entreposage (+4) et Agriculture, foresterie, pêche et chasse (+3). Les industries ayant enregistré la plus forte baisse de réponses par rapport à l'enquête EmployerOne de l'année précédente étaient parmi les entreprises opérant dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (-15), de l'administration et du soutien, de la gestion des déchets et des services d'assainissement (-14) et des soins de santé et de l'assistance sociale (-10).

Figure 3: Catégorisation industrielle des répondants à l'enquête.

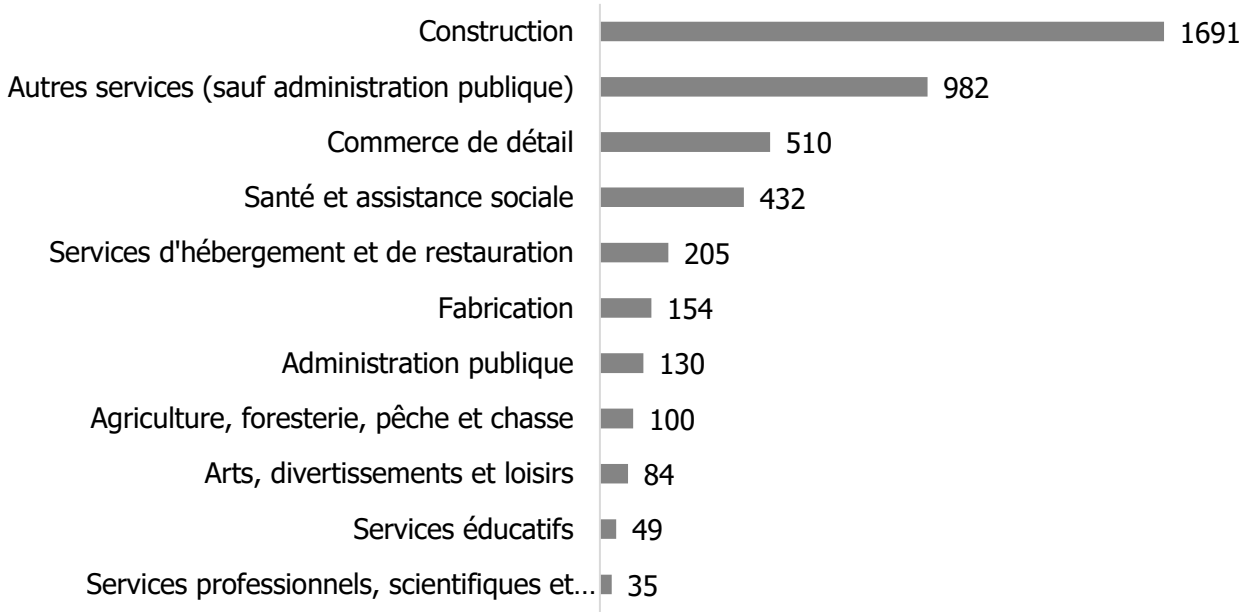


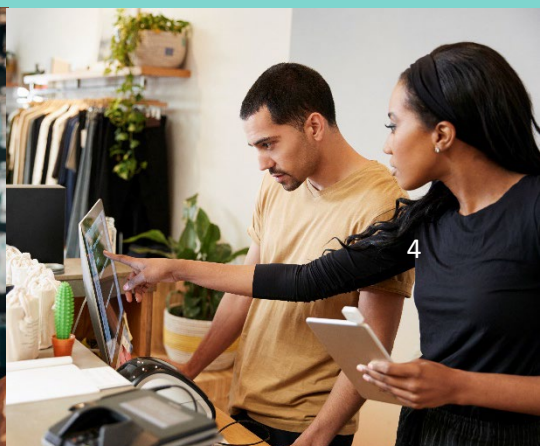


TENDANCES DE RECRUTEMENT 2022

La majorité des entreprises ayant des employés (87 %) ont indiqué avoir embauché un employé au cours des 12 derniers mois, avec un total estimé de 4 512 nouvelles embauches par 216 organisations. En revanche, il y a eu 4 222 nouvelles embauches par 272 organisations l'année précédente. Les types d'emploi variaient, puisque 23 % étaient des postes permanents à temps plein, 20 % étaient des postes permanents à temps partiel et 57 % étaient des postes contractuels/saisonniers.

Figure 4: Nombre total d'embauches par catégorie d'industrie.





Dans l'ensemble, 60 % de toutes les entreprises ont déclaré avoir des postes difficiles à pourvoir. Cela se retrouve dans 60 % des petites entreprises (1 à 99 employés), 80 % des moyennes entreprises (100 à 499 employés) et 54 % des grandes entreprises (500+ employés). Les principales raisons pour lesquelles les postes étaient difficiles à pourvoir étaient le manque de candidats (24 %), le manque de qualifications (15 %) et le manque d'expérience de travail (15 %). Les autres raisons suggérées par les employeurs qui ne sont pas répertoriées dans le tableau ci-dessous incluent les candidats qui expriment leur intérêt pour un poste mais ne répondent à aucune tentative de suivi de la part des employeurs, l'incapacité d'offrir des salaires compétitifs et les travailleurs non motivés.

Les industries qui ont connu des postes difficiles à pourvoir en raison d'un nombre insuffisant de candidats comprennent celles des soins de santé et de l'assistance sociale (88 %), de la construction (77 %), des autres services (sauf l'administration publique) (58 %) et des services d'hébergement et de restauration (50 %). De plus, les industries qui ont connu des postes difficiles à pourvoir en raison d'un manque de qualification comprennent celles des soins de santé et de l'assistance sociale (44 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (66 %) et des autres services (sauf l'administration publique) (50 %).

Raisons pour lesquelles les postes étaient difficiles à pourvoir:

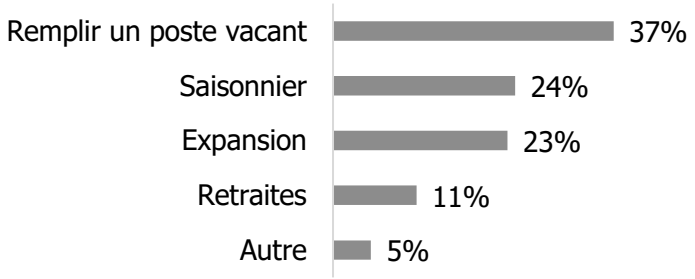
- Pas assez de candidats (24 %)
- Manque de qualifications (15 %)
- Manque d'expérience de travail (15 %)
- Manque de motivation, d'attitude ou de capacités interpersonnelles (13 %)
- Manque de compétences techniques (9 %)
- Aucun candidat du tout (7 %)
- Autre (7 %)
- Incapacité à rivaliser avec d'autres employeurs (6 %)
- L'entreprise n'est pas accessible en transport en commun (4 %)
- Manque de compétences linguistiques (2 %)
- Incapacité d'évaluer une qualification ou un titre de compétence étranger (1 %)

FUTURS EMBAUCHES

En ce qui concerne l'avenir, 71 % des répondants ont indiqué qu'ils prévoyaient embaucher environ 1 295 employés au cours de l'année à venir. Bon nombre des embauches prévues combleront un poste vacant actuel ou prévu ou sont le résultat d'expansions commerciales prévues. Les industries qui prévoient recruter le plus grand nombre de nouveaux employés en 2023 comprennent les services professionnels et scientifiques (172), le commerce de détail (125) et les soins de santé et l'assistance sociale (122).

Les industries qui prévoient embaucher à la suite des expansions comprennent les services professionnels, scientifiques et techniques (72 %), les autres services (sauf l'administration publique) (50 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (42 %). En revanche, les industries qui s'attendent à voir le plus de départs à la retraite sont la fabrication (41 %), les soins de santé et l'assistance sociale (38 %) et les autres services (sauf l'administration publique) (30 %).

Figure 5: Motifs d'embauche attendus en 2023.



Professions pour lesquelles il est prévu de recruter en 2023:

Services professionnels et scientifiques

- Comptable
- Technicien CAD
- Ingénieur
- Conseillère/Consultante RH
- Chef de projet
- Réceptionniste

Commerce de detail

- Comptable
- La caissière
- Service Clients
- Travail
- Associé aux ventes
- Gérant de magasin

Santé et assistance sociale

- Travailleur de l'enfance et de la jeunesse
- Cuisiner
- Ergothérapeute
- Agent de soutien à la personne
- Infirmière auxiliaire autorisée
- Travailleur social
- Travailleur de soutien

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

La principale méthode de recrutement identifiée cette année était le bouche à oreille, les contacts personnels ou les réseaux informels. Les résultats de l'enquête de l'année dernière ont indiqué que la principale méthode de recrutement utilisée par les employeurs locaux était les sites d'emploi en ligne.

Parmi les autres méthodes de recrutement notables utilisées par les employeurs locaux, citons 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 (31 %), 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 légère diminution globale par rapport aux années précédentes. L'an dernier, 40 % des employeurs ont indiqué que la disponibilité de travailleurs qualifiés était excellente ou bonne; en revanche, cette année seulement 38 % l'ont fait.

Les principales compétences recherchées par les employeurs lors du recrutement:

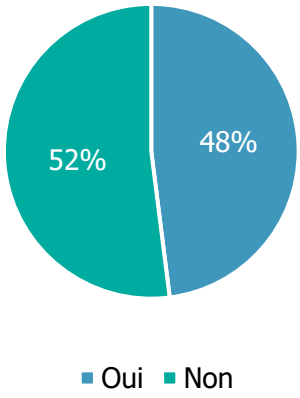
Fiabilité	13%
Éthique de travail	13%
Travail d'équipe/interpersonnel	11%
Motivation/capacité à travailler avec peu ou pas de supervision	10%
Service Clients	9%
Envie d'apprendre	8%
Communication (orale et écrit)	8%
Professionnalisme	7%
Convient à l'entreprise/mission	6%
Résolution de problèmes, raisonnement	6%
Gestion du temps/organisation	4%
Littératie informatique/numérique	2%
Analytique/recherche	1%
La créativité	1%

La rétention demeure une préoccupation pour 48 % des employeurs et, de même, 56 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient un plan de relève en place 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 les soins de santé et l'assistance sociale (15 %), les autres services (sauf l'administration publique) (12 %), l'hébergement et les services de restauration (11 %), la construction (9 %) et le commerce de détail (9 %).

Stratégies utilisées par les employeurs locaux pour favoriser la rétention:

- Augmentation régulière du salaire (21%)
- Reconnaissance pour service et/ou travail exceptionnel (19%)
- Les "avantages" des employés (c'est-à-dire les remises sur les marchandises, les vêtements de marque de l'entreprise, les célébrations du personnel, etc.) (15%)
- Opportunités de formation (14%)
- Flexibilité de l'emploi (c'est-à-dire travail à domicile, horaires flexibles, partage d'emploi) (12%)
- Effacer les voies promotionnelles ou les opportunités d'avancement (7%)
- Augmentations régulières des prestations (6%)
- Opportunités de rotation de poste (4%)
- Autre (3%)

Figure 6: La rétention est une préoccupation.

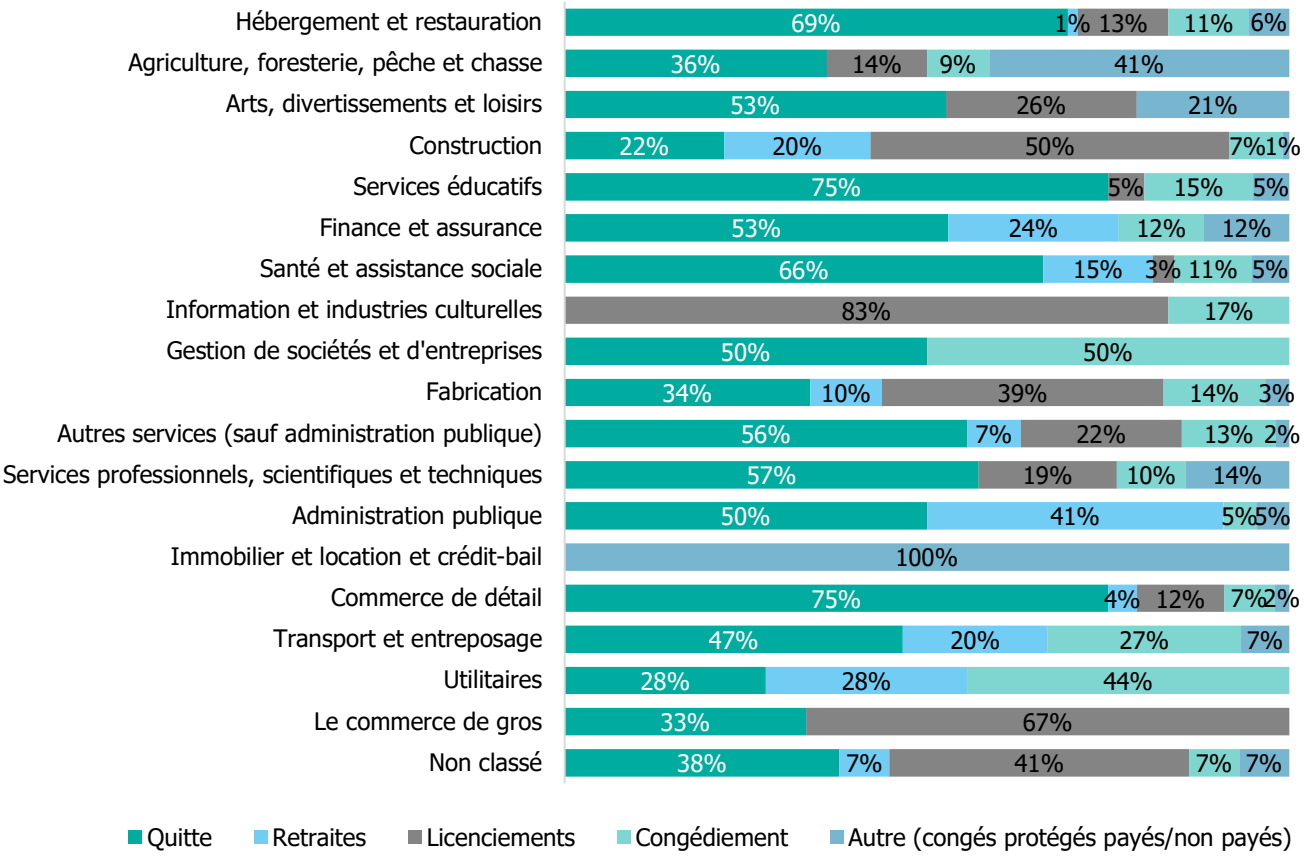


SÉPARATIONS 2022

Cette année, les répondants ont signalé 1 058 séparations. Une diminution par rapport à l'année dernière où les répondants ont déclaré 4 684 sorties (n=272 réponses). Les industries qui ont connu le plus grand nombre de séparations sont les soins de santé et l'assistance sociale (26 %), le commerce de détail (19 %), la fabrication (11 %) et la construction (10 %).

Lorsque nous comparons le type de séparations signalées cette année par rapport à l'année dernière, il y a un contraste radical. Cette année, il y a eu une augmentation du nombre de démissions (55 % contre 32 % l'an dernier), une diminution des licenciements (18 % contre 28 % l'an dernier), une diminution des congés protégés payés/non payés (6 % contre à 20 % l'an dernier), tandis que les licenciements (11 %) et les départs à la retraite (10 %) ont connu une évolution de moins de 1 % par rapport à l'an dernier.

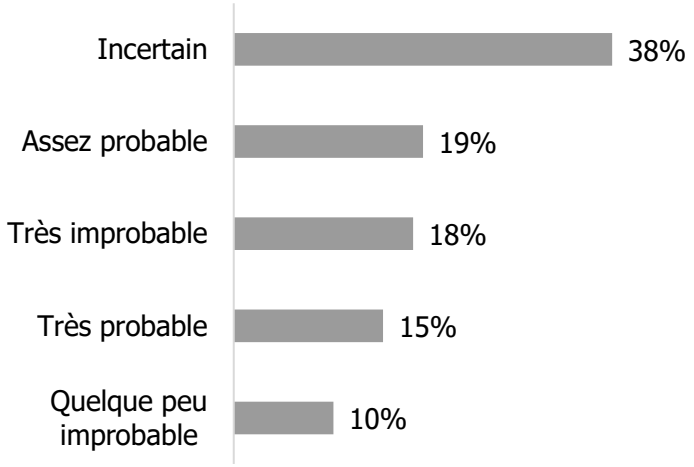
Figure 7: Catégorisation industrielle des types de séparation.



TALENTS INTERNATIONAUX

Pour la première fois dans l'enquête de cette année, les répondants ont été interrogés sur la probabilité d'embaucher des talents internationaux. Les principales industries les plus susceptibles d'embaucher des talents internationaux sont l'hébergement et la restauration (17 %), les autres services (sauf l'administration publique) (12 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (11 %), tandis que les industries qui ont déclaré qu'elles le sont les moins susceptibles d'embaucher des talents internationaux sont les mines, les carrières et l'extraction de pétrole et de gaz (0 %), l'immobilier et la location et le crédit-bail (0 %) et les services publics (0 %).

Figure 8: Probabilité que les employeurs locaux embauchent des talents internationaux en 2023.



Postes que les employeurs locaux vont embaucher en 2023:

- Poste à temps plein (33%)
- Postes à temps partiel (28%)
- Postes coopératifs (rémunérés ou non) (27%)
- Contrat/poste à durée déterminée (12%)

Stratégies utilisées par les employeurs locaux pour retenir les talents internationaux:

- Soutien à la présélection pour évaluer les diplômes, l'expérience/compétences transférables et les compétences linguistiques (29%)
- Services de recrutement pour accéder à un bassin de talents immigrants qualifiés (25%)
- Soutien à l'éducation et à la formation (21%)
- Programmes de mentorat pour les nouveaux employés (13%)
- Formation à la diversité pour les managers et le personnel (12%)

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.
- De nombreuses entreprises ont connu une augmentation des coûts d'exploitation tels que les salaires, les fournitures, et qui devraient 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 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.
- Services sociaux et communautaires : il faut plus de financement pour soutenir une main-d'œuvre solide.
- Services d'hébergement et de restauration : les entreprises connaissent un changement dans leur modèle commercial traditionnel, car de nombreux services se déplacent en ligne, notamment les services de commande et de livraison de nourriture, d'hébergement et de location.

@slwdb

@slwdb_org

@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB

@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard

SLWDB

SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

Nous sollicitons les commentaires de la communauté sur toutes les publications de la SLWDB:

Fournir des commentaires sur les résultats du sondage EmployerOne 2023