

Résultats du sondage

2018-2019

sondage



Votre main-d'oeuvre. Notre avenir.



**EMPLOYMENT
ONTARIO**

Ontario's employment and training network.

Table des matières

Remerciements	2
Points saillants	3
Secteurs industriels	4
Taille des effectifs des entreprises	4
Cessations d'emploi et embauches	5
Embauche prévue	6
Postes difficiles à combler	7
Compétences les plus recherchées des employeurs	9
Besoins de formation	10
Disponibilité de travailleurs qualifiés	11
Appendice 1	13



Remerciements

La Commission de formation de l'Est ontarien désire remercier les employeurs des Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry, et des Comtés unis de Prescott-Russell d'avoir pris le temps de répondre à notre sondage. Sans votre aide il serait impossible de mettre cette importante information à la disposition de notre communauté.

Nous souhaitons aussi remercier Emploi Ontario, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de fournir les ressources et les conseils nécessaires à la production du rapport EmployerOne.

Des renseignements supplémentaires incluant les résultats du sondage pour SDG et PR individuellement sont disponibles en communiquant avec :

Martha Woods

Directrice générale
Commission de formation de l'Est ontarien
55, rue Water Ouest, Bureau 380
Cornwall, ON K6J 1A1
(613) 932-0210 ou 1-877-234-1368
Courriel : martha@eotb-cfeo.on.ca



Points saillants

Ce rapport présente un sommaire des réponses au Sondage EmployerOne exécuté dans les Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG) et les Comtés unis de Prescott-Russel (PR) entre le 1^{er} avril 2018 et le 25 mars 2019. En tout, 64 sondages ont été remplis pendant cette période, dont plus de 26 % des réponses sont venues du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale.

La réaffectation de la main-d'œuvre est toujours prononcée. Le plus grand nombre de personnes embauchées et le plus grand nombre de cessations d'emploi se sont produits dans les professions de la santé et des ventes et services. Le plus souvent, la raison des départs consistait en employés qui quittaient leur emploi. On peut considérer ceci comme étant le reflet d'une économie locale robuste avec une solide création d'emploi. Les gens sont confiants que s'ils décident de quitter un emploi, ils trouveront d'autres possibilités ailleurs.

Les entreprises locales ont aussi confiance dans l'économie locale – 51 des 63 répondants (81 %) anticipent embaucher durant l'année qui vient.

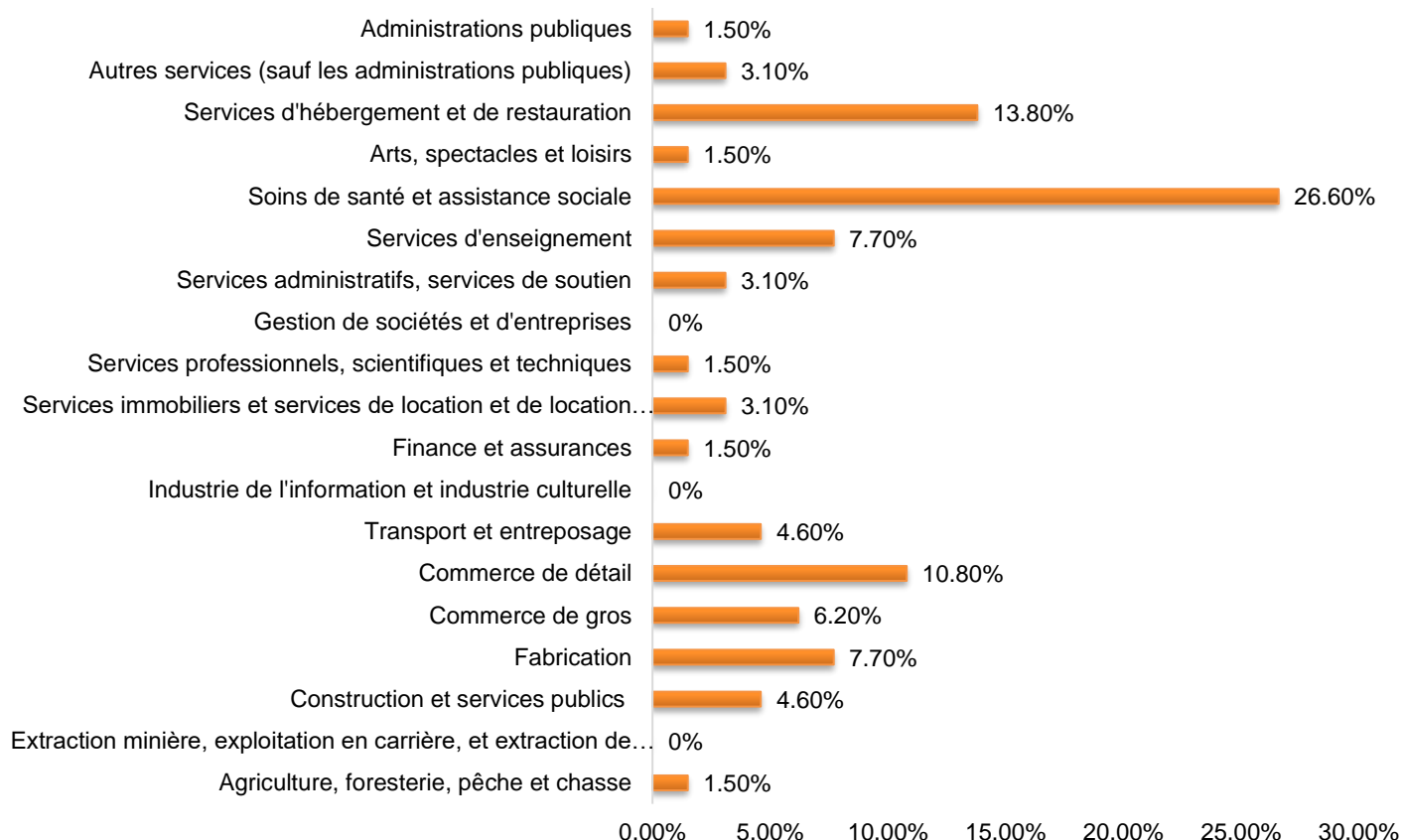
Quand on leur demande de classer la disponibilité de travailleurs dans diverses catégories professionnelles, les employeurs continuent d'exprimer leur inquiétude face aux pénuries sur le marché du travail. La disponibilité de professionnels, gestionnaires et travailleurs des métiers spécialisés est des plus préoccupantes.

Les employeurs continuent de valoriser l'auto-motivation des travailleurs et la capacité de travailler avec peu ou pas de supervision, l'éthique de travail, le travail d'équipe et la volonté d'apprendre.



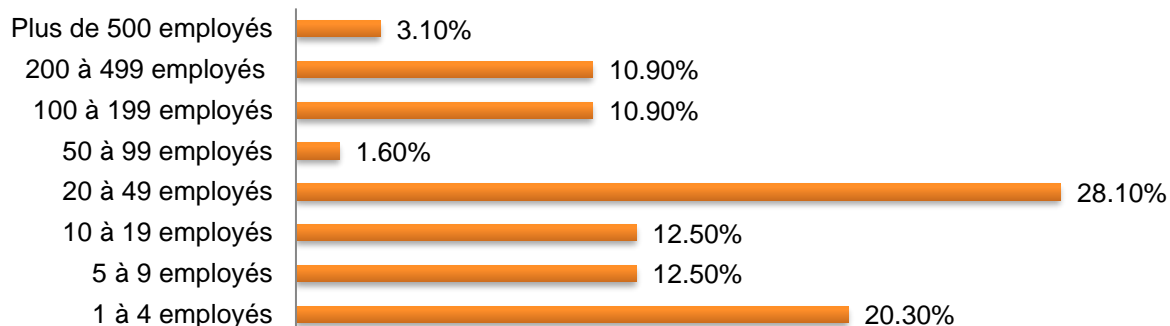
Secteurs industriels

Industries dans lesquelles œuvrent les répondants de SDG et PR :



Taille des effectifs des entreprises

Réponses selon la taille des effectifs dans SDG et PR :



Une réponse sur trois venait d'une petite entreprise de moins de 10 employés.

Un total de 64 réponses ont été reçues des entreprises des Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG) et des Comtés unis de Prescott-Russell (PR). Plus d'une réponse sur quatre est venue du secteur des soins de santé et assistance sociale.

Taille des entreprises répondantes selon le secteur industriel – SDG et PR								
Industries	Taille des effectifs							
	0 – 4	5 – 9	10 – 19	20 – 49	50 – 99	100 – 199	200 – 499	500 +
Agriculture, foresterie, pêche et chasse						1		
Construction	1				1	1		
Fabrication				3			2	
Commerce de gros	1		1	1		1		
Commerce de détail	2	1		4				
Transport et entreposage		1					1	1
Industrie de l'information et culturelle								
Finance et assurances	1							
Services immobiliers, de location et de location à bail	1		1					
Services professionnels, scientifiques et techniques	1							
Gestion de sociétés et d'entreprises								
Services administratifs, services de soutien	1					1		
Services d'enseignement	1	1	1	2				
Soins de santé et assistance sociale	2	2	3	4		2	4	
Arts, spectacles et loisirs	1							
Services d'hébergement et de restauration	0	3	1	4	0	1	0	0
Autres services (sauf les administrations publiques)	1		1					
Administrations publiques								1
Total	13	8	8	18	1	7	7	2

Les entreprises participantes employant plus de 200 personnes sont exploitées dans les secteurs Fabrication, Transport et entreposage, Soins de santé et Administrations publiques.

Cessations d'emploi et embauches

Toutes les cessations d'emploi et embauches selon le secteur dans SDG et PR :

Groupe professionnel principal	Tableau 3A : Réaffectation de main-d'œuvre selon le groupe professionnel – SDG et PR			
	Historique (au cours de la dernière année)		Future (au cours de l'année qui vient)	
	Embauche	Cessations	Embauche	Réduction
00 Gestion	6	6	4	0
01 Affaires, finance et administration	14	3	9	1
02 Sciences naturelles et appliquées	1	0	1	0
03 Secteur de la santé	10	13	12	0
04 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux.	3	3	4	2
05 Art, culture, sports et loisirs	0	1	1	0
06 Vente et services	17	18	20	0
07 Métiers, transport, machinerie	6	8	8	0
08 Ressources naturelles et agriculture	0	0	1	0
09 Fabrication et services d'utilité publique	1	4	3	1

Tableau 3B : Justification des cessations d'emploi – SDG et PR

Raison	Nombre d'instances
Départ volontaire	35
Congédiement	22
Départ à la retraite	11
Emploi saisonnier	7
Manque de travail	6
Santé (incluant congé parental)	3

Il y a eu un volume de réallocation de main-d'œuvre considérable parmi les répondants au cours de la dernière année; un important roulement des employés. Les professions de la santé et de la vente et des services ont connu le nombre le plus élevé d'embauches et de cessations d'emploi au cours des 12 derniers mois. La raison la plus souvent donnée pour expliquer les départs est l'employé qui quitte volontairement son poste au sein de l'entreprise. Des 84 cessations, 41,7 % des employés avaient quitté leur emploi et 26,2 % avaient été congédiés. Ceci est peut-être le reflet d'une économie locale robuste et d'une solide création d'emplois. Les gens sont confiants de trouver un autre emploi lorsqu'ils décident de quitter leur poste.

Embauche prévue

Postes que les employeurs de SDG et PR comptent combler au cours des 12 prochains mois :

Comme l'indique le Tableau 3A, les entreprises qui ont participé au sondage sont optimistes face au futur. Des 63 répondants, 51 ou 81 % prévoient embaucher au cours de l'année. Les groupes professionnels où est anticipée la plus forte demande sont la Vente et les services et la santé.

Les postes difficiles à combler

Les postes jugés « difficiles à combler » dans SDG et PR :

Tableau 4A : Postes difficiles à combler selon la taille des effectifs – SDG et PR

Taille des effectifs	Nbre de répondants au sondage	Entreprises identifiant des postes difficiles à combler	
		Nbre d'entreprises	Pourcentage
0 à 4 employés	13	9	69,2 %
5 à 9 employés	8	3	37,5 %
10 à 19 employés	8	1	12,5 %
20 à 49 employés	18	14	77,8 %
50 à 99 employés	1	1	100,0 %
100 à 199 employés	6	6	100,0 %
200 à 499 employés	7	6	85,7 %
Plus de 500 employés	1	1	100,0 %
Total	62	41	66,1 %

Des 62 répondants, 41 (66,1 %) ou deux répondants sur trois ont indiqué avoir des postes difficiles à combler. À l'exception des très petites compagnies de moins de cinq employés, les entreprises de 20 employés ou plus étaient le plus susceptibles d'avoir de la difficulté à combler des postes au cours des 12 derniers mois.

Le Tableau 4B accentue les secteurs qui ont le plus de difficulté à combler des emplois ainsi que la raison la plus souvent citée pour expliquer ces difficultés de recrutement.

Tableau 4B : Secteurs où les postes sont difficiles à combler – SDG et PR

Secteurs	Nbre de répondants	Compagnies ayant de la difficulté à combler des postes		Principales raisons qui expliquent la difficulté de recrutement (nombre de fois que la raison est mentionnée)
		Nbre	%	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	1	100 %	Manque de candidats (1)
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de	0	0	0	
Construction et services d'utilité publique	2	2	100 %	Manque de compétences et expérience (1)
Fabrication	5	4	80,0 %	Manque d'éthique de travail (3)
Commerce de gros	4	3	75,0 %	Manque d'expérience (1)
Commerce de détail	7	6	85,7 %	Manque d'éthique de travail (4)
Transport et entreposage	3	3	100 %	Manque d'habiletés interpersonnelles (3)
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0	0	
Finance et assurances	1	0	0	S/O
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2	0	0	S/O
Services professionnels, scientifiques et techniques	1	1	100 %	Sans réponse
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0	0	
Services administratifs, services de soutien	2	2	100 %	Manque de qualifications éducatives (2)
Services d'enseignement	5	3	60,0 %	Manque de qualifications éducatives (3)

Soins de santé et assistance sociale	17	9	52,9 %	Manque de qualifications éducatives (5)
Arts, spectacles et loisirs	1	1	100 %	Manque de compétences et expérience (1)
Services d'hébergement et de restauration	9	5	55,6 %	Manque de compétences en communication (3)
Autres services (sauf admin. pub.)	2	1	50,0 %	Manque d'expérience (1)
Administrations publiques	0	0	0	
Total	62	41	66,1 %	

Tableau 4C : Raisons qui expliquent la difficulté à combler les postes dans SDG et PR	Nombre de compagnies	
	Nbre	%*
Les candidats manquent d'habiletés interpersonnelles	7	17,1 %
Les candidats manquent d'éthique de travail	14	34,1 %
Les candidats manquent d'expérience	17	41,5 %
Les candidats manquent de compétences de base en alphabétisation et numératie	2	4,9 %
Les candidats manquent de compétences en communication	8	19,5 %
Les candidats manquent de qualifications éducatives	13	31,7
Les candidats manquent de compétences techniques	10	24,4 %
Incapacité de concurrencer les autres employeurs à cause de leur situation éloignée, la paie, les avantages sociaux et les possibilités d'avancement	6	14,6 %
Autre		
Manque de candidats	6	14,6 %
Éthique de travail	3	7,3 %
Disponibilité. Non disponible pour une journée complète	4	9,8 %
Difficulté à traverser la frontière en raison d'un dossier criminel	1	2,4 %
Inquiétude face à un salaire à commission	1	2,4 %
Exigence de l'assureur que les conducteurs aient plus de 3 années d'expérience	1	2,4 %

* Pourcentage des 41 compagnies déclarant de la difficulté à combler des postes.

Les raisons les plus souvent citées pour justifier les postes difficiles à combler sont le manque d'expérience, le manque d'éthique de travail et l'absence de qualifications éducatives et techniques.

Compétences les plus recherchées par les employeurs

Compétences les plus valorisées dans SDG et PR :

Tableau 5 : Les compétences recherchées par les employeurs dans SDG et PR

Compétence	Nombre d'employeurs qui recherchent cette compétence
Auto-motivation / capacité de travailler avec peu ou pas de supervision	50
Éthique de travail	49
Travail d'équipe / compétences interpersonnelles	47
Volonté d'apprendre	42
Gestion du temps	41
Service à la clientèle	39
Professionalisme	38
Résolution de problème, raisonnement et créativité	38
Communication (orale et écrite)	37
Compétences informatiques	31
Analyse et recherche	13
Compétences techniques	12

Les employeurs continuent à valoriser une main-d'œuvre auto-motivée et fiable. Les compétences techniques sont indiquées par un répondant sur cinq.

Besoins de formation et participation aux programmes

Besoins de formation et participation aux programmes des employés actuels dans SDG et PR :

Sur 59 répondants, 54 (91,5 %) ont indiqué être en mesure d'obtenir la formation dont ils ont besoin pour leurs employés.

Le Tableau 6A souligne la formation que les répondants se procureront durant la prochaine année.

Tableau 6A : Besoins de formation dans SDG et PR

Type de formation	Nombre de compagnies participantes
Formation de base au travail	28
Santé et sécurité	23
Informatique / équipement de bureau	14
Orientation des nouveaux employés	11
Vente et marketing	11
Développement d'esprit d'équipe / Résolution de conflit	10
Gestion / supervision	4
Apprentissage	6
Amélioration de la productivité / LEAN	3
Environnement / durabilité	0
Autre :	
Formation de rafraîchissement en coiffure	1
Formation spécifique au secteur	3
Formation professionnelle spécifique à l'entreprise	1
Marketing	1

Tableau 6B : Participation aux programmes dans SDG et PR

Type de programme	Employeurs	
	Nombre	Pourcentage
Subventions salariales	38	59,4 %
Subventions à la formation	21	32,8 %
Études coopératives	19	29,7 %
Stage de travail	15	23,4 %
Apprentissage	6	9,4 %
Crédits d'impôt	1	1,6 %
Autre : Étudiants d'été	1	1,6 %

Les employeurs de SDG et PR qui participent au sondage utilisent bien les programmes conçus pour aider à assumer le coût de la formation d'un nouvel employé pendant que celui-ci développe les connaissances et les compétences requises dans le milieu de travail.

Disponibilité de travailleurs qualifiés

Évaluation de la disponibilité de travailleurs qualifiés dans SDG et PR :

Tableau 7A : Disponibilité de travailleurs dans SDG et PR

Type professionnel	Excellent		Bon		Adéquat		Mauvais		S/O*		Total
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Travailleurs niv. débutant	3	5,3	17	29,8	22	38,6	8	14,0	7	12,3	57
Technicien/Technologue	1	2,0	11	22,0	11	22,0	3	6,0	24	48,0	50
Métiers	0	0,0	10	18,5	13	24,1	10	18,5	21	38,9	54
Professionnels	0	0,0	16	29,6	16	29,6	12	22,2	10	18,5	54
Administration	3	5,6	19	35,2	14	25,9	3	5,6	15	27,8	54
Gestion/Supervision	1	1,9	16	29,6	12	22,2	12	22,2	13	24,1	54
Vente et marketing	2	3,7	10	18,5	15	27,8	6	11,1	21	38,9	54

* Sans objet

Les employeurs ont dû évaluer la disponibilité de travailleurs comme étant à un niveau « Excellent », « Bon », « Adéquat » ou « Mauvais » dans les catégories professionnelles variant du travailleur au niveau débutant aux professionnels, des métiers, des techniciens et technologues, à la supervision et aux ventes.

Tel qu'indiqué au Tableau 7B, les groupes professionnels les plus susceptibles d'être déterminés « adéquats » ou « mauvais » en terme de disponibilité sont les « professionnels », la « gestion » et les « métiers spécialisés ».

Tableau 7B : Groupes professionnels où la disponibilité est inquiétante dans SDG et PR

Groupe professionnel	Nombre d'entreprises qui ont déterminé la disponibilité comme étant « adéquate » ou « mauvaise »
Professionnels	28 ou 51,9 % des entreprises
Gestion/supervision	24 ou 44,4 % des entreprises
Métiers	23 ou 42,6 % des entreprises
Vente et marketing	21 ou 38,9 % des entreprises
Travailleurs niveau débutant	20 ou 35,1 % des entreprises
Techniciens/technologues	14 ou 28,0 % des entreprises

Appendice

Appendice 1 : Postes difficiles à combler dans SDG et P-R | 2018-2019

CNP	Profession	Nombre d'entreprises répondantes
0311	Directeurs des soins de santé	3
0621	Directeurs– commerce de détail	2
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	2
1123	Professionnels/professionnelles en publicité – médias sociaux	2
2172	Analystes de bases de données et administrateurs de données	1
2714	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	1
3142	Physiothérapeutes	1
3143	Ergothérapeutes	1
3222	Hygiénistes dentaires	2
3233	Infirmiers auxiliaires	1
3411	Assistants dentaires	3
3414	Assistants en réadaptation	1
4212	Éducateurs de la petite enfance	1
6322	Cuisiniers	4
4166	Élaborateurs de programmes d'études	1
4212	Travailleurs des services sociaux et communautaires	2
4412	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile	2
5244	Décorateurs floraux	1
6222	Acheteurs des commerces de détail et de gros	1
6331	Bouchers, coupeurs de viande	1
6332	Boulangers-pâtisseries	1
6341	Coiffeurs	1
6421	Vendeurs – commerce de détail	6
6513	Serveurs d'aliments et de boissons	2
6552	Autres préposés aux services d'information/à la clientèle	1
6562	Esthéticiens, électrolystes	1
6611	Caissiers	1
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine	1
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	1
7445	Réparateurs de vélos	1
7452	Ouvriers d'entrepôt	1
7511	Conducteurs de camions de transport	5
7521	Opérateurs d'équipement lourd	2
9614	Manœuvres – transformation du bois	1
9619	Manœuvres de manufacture	3



EASTERN ONTARIO
TRAINING BOARD
COMMISSION DE FORMATION
DE L'EST ONTARIEN

55, rue Water O., Bureau 380, Cornwall, ON, K6J1A1
Tél. : 613.932.0210 Téléc. : 613.932.0212
<http://eotb-cfeo.on.ca/> info@eotb-cfeo.on.ca