

2016

Résultats du sondage employé

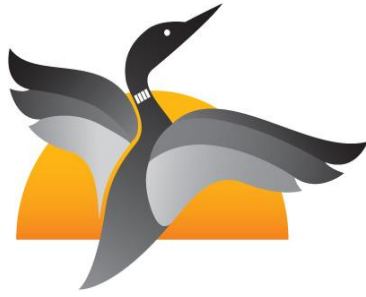


**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre





**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre

SONDAGE EMPLOYERONE 2016

Districts de Sudbury & Manitoulin RÉSULTATS

Rapport rédigé par
Reggie Caverson, directrice générale,
Planification en main-d'oeuvre de Sudbury et Manitoulin
Février 2017

Renseignements: www.planningourworkforce.ca
Ou bien contacter info@planningourworkforce.ca

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



Les opinions exposées dans ce rapport ne reflètent pas forcément celles du gouvernement de l'Ontario. Le contenu de ce document provient de sources diverses. L'exactitude et l'exhaustivité de ces dernières ne sont en aucun cas garanties, ni explicitement, ni implicitement. Le fait de fournir ces informations n'engage en rien la responsabilité de Planification en main-d'oeuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM).

REMERCIEMENTS : Nous souhaitons exprimer notre vive reconnaissance à tous les employeurs qui ont pris le temps de remplir le sondage employerone 2016 et de partager de l'information sur leur main-d'oeuvre. Nous remercions aussi les organisations suivantes pour avoir affiché le sondage sur leur site et encouragé les employeurs à remplir le questionnaire: la Chambre de Commerce du Grand Sudbury; Services d'Emploi Ontario; l'Équipe de coordination en Éducation; Ville d'Espanola; LAMBAC; SAMSSA; Northeastern Ontario Construction Association; le Centre Régional des Affaires (Grand Sudbury); la Chambre de Commerce de Sudbury Est; le Conseil de la CPSM et les organisations qui y sont représentées; la Coordinatrice de projets de la CPSM, Dawn Graham, l'Assistante de recherche stagiaire Margo Tonkovic et l'Adjointe Administrative Colleen Johnson Malette, qui a révisé ce rapport et Sam Dirksen, Coordinatrice du Marketing, le Labour Market Group pour son travail de design. La CPSM remercie de leur contribution à ce rapport Tom Zyzis pour son expertise de consultant en traitement de données et Jean-Charles Cachon, traducteur.

NOTE DU TRADUCTEUR: L'utilisation du genre masculin dans le texte inclut le genre féminin.

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

RÉSULTATS DU SONDAGE EMPLOYERONE 2016

Bien que certains secteurs, comme la foresterie, les mines et la fabrication effectuent leurs propres enquêtes, il n'existe pas de mécanisme idéal pour s'informer directement auprès des employeurs sur l'actualité et les prévisions de main-d'œuvre. Des fragments d'information sont disponibles auprès de Statistique Canada, auprès des babillards d'emplois et via des consultations auprès des principaux intervenants, mais il reste difficile de préciser la diversité des besoins des secteurs et des employeurs en matière de main-d'œuvre. Cela comprend l'information sur les modes de recrutement courants, les raisons des départs, les prévisions d'embauche, les compétences les plus recherchées, la formation et les capacités requises et la propension à vouloir former des employés.

Afin de mieux comprendre les besoins et les défis des employeurs, Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) effectue depuis trois ans un sondage annuel des employeurs locaux. Cette année, plus de 600 employeurs locaux ont fourni de l'information sur leur main-d'œuvre et presque 300 des répondants ont rempli complètement le sondage.

Malgré les variations annuelles du nombre de réponses et de secteurs représentés, la similarité des résultats obtenus auprès des employeurs est frappante, par exemple:

- 64% – 76% de tous les emplois cités étaient à temps plein;
- Le taux de rotation annuel du personnel (démissions ou pertes d'emploi) allait de 9% à 11%;
- Les modes de recrutement préférés des employeurs sont le bouche-à-oreille, les contacts personnels et les réseaux informels, suivis par les babillards/affichages en ligne, les foires à l'emploi étant peu utilisées; la majorité des employeurs recrutent dans la région de Sudbury et Manitoulin, moins de 5% vont à l'international; 75% à 88% des répondants n'ont aucun recours à une agence de service d'emploi gratuite, alors que quelques-uns avaient utilisé une agence payante;
- L'éthique de travail/dévouement/fiabilité figure au sommet des compétences désirées;
- Avec les réserves d'usage, chaque année de 67% à 73% des répondants prévoient d'embaucher dans les 12 mois suivant la date du sondage; et
- 79% à 89% des employeurs offraient/appuyaient une formation/éducation continue à leurs employés (question posée en 2015 et en 2016 seulement).

Au-delà des similarités, une évolution a été décelée au cours des trois dernières années, où de plus en plus d'employés continuent de travailler en vieillissant et de moins en moins d'entre eux quittent leur emploi, par exemple:

- En 2014, selon les employeurs, 10% de leur personnel avait 55 ans ou plus : la proportion est passée à 18% en 2015 et à 19% en 2016;
- En 2014, les employeurs ont estimé que 59% des départs résultaient de démissions, 60% en 2015, mais seulement 27% en 2016; et
- Alors qu'il y avait eu autant d'embauches que de départs en 2014, en 2015 et 2016, il y a eu 50% de plus d'embauches que de départs.

Les sondages comme *employerone* nous aident à mieux comprendre les besoins de main-d'œuvre communs à divers secteurs. Par contre, bien que l'on obtienne ainsi un instantané de la main-d'œuvre des répondants, cela ne nous éclaire pas sur les besoins spécifiques de chaque secteur.

Afin de cibler les sondages à venir sur des défis et des besoins sectoriels, la CPSM prévoit de viser seulement deux secteurs lors du sondage de 2017. Selon d'autres sources locales, les secteurs santé et TI (technologies de l'information) ont une croissance soutenue, avec une demande accrue de spécialistes. Des sondages plus précis, axés sur des secteurs particuliers, pourront nous révéler les besoins émergents en formations sectorielles essentielles, ainsi que les possibilités de croissance et d'emplois à venir dans ces secteurs.

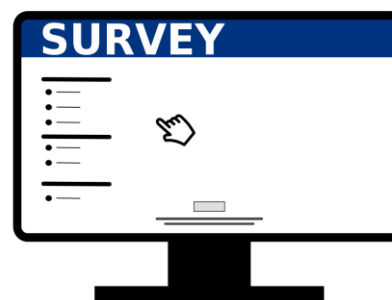
INTRODUCTION

Une information de qualité sur le marché du travail est essentielle aux divers intéressés. Emploi Ontario et les autres services d'emploi utilisent l'information pour identifier les compétences et les emplois recherchés ainsi que la formation requise pour les obtenir. Les éducateurs s'en servent pour aider les étudiants à explorer des choix de carrières. Les institutions postsecondaires offrent sur cette base des formations spécialisées dans les métiers et professions de haut niveau. De plus, les services de développement économique, les gouvernements et autres basent leurs plans stratégiques sur cette information.

Il est évident qu'il est difficile d'être bien renseigné sur le marché local du travail en l'absence d'informations supplémentaires. Certains secteurs analysent eux-mêmes leurs besoins de main-d'œuvre à court et à long terme, mais ces informations ne sont ni publiques, ni comparables entre industries.

Depuis 2014, le Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (ancien Ministère de la formation, des collèges et universités) a demandé aux commissions de planification de la main-d'œuvre du Nord de l'Ontario d'effectuer un sondage annuel en ligne auprès des employeurs. Ce sondage a été modifié et raffiné au fil des ans, tout en axant les questions sur les points suivants:

- la démographie du personnel;
- les embauches et les départs;
- les postes vacants, actuels et prévus;
- les stratégies/défis du recrutement;
- l'éducation/formation et compétence des candidats;
- les principales compétences exigées;
- l'offre de formation et
- toute autre préoccupation actuelle en termes de personnel.



MÉTHODOLOGIE

DIFFUSION DU SONDAGE et PROCESSUS DE SÉLECTION: Nous utilisons chaque année une panoplie de stratégies pour inciter les employeurs du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et Manitoulin (ou Sudbury/Manitoulin) à participer. La base de données établie depuis 2014 et mise à jour depuis sert à contacter les employeurs de toutes tailles dans tous les secteurs par les moyens suivants : affichage d'un lien direct vers le sondage sur le site CPSM et sur d'autres sites visités par les employeurs; courriels d'entreprise personnalisés ; communiqués de presse; visites d'employeurs sur site; usage de réseaux d'affaires; et diffusion d'information sur le sondage lors d'activités impliquant des employeurs.

RÉSULTATS

LIMITES: Malgré des modifications ayant réduit la longueur du sondage, certains employeurs (du secteur public et privé) ont exprimé des réserves quant à leur participation à venir en raison de la répétitivité des questions (très peu de différences d'une année à l'autre), de sa périodicité annuelle et de sa longueur. Pour les firmes privées, le temps a un coût, cependant plus de la moitié des répondants de 2015 ont répondu au sondage de 2016, bien que l'on n'ait pas recueilli d'information sur leur appartenance au secteur public ou privé.

PROFIL DES RÉPONDANTS: En 2016, un nombre variable de répondants a traité chaque question. Alors que 199 employeurs ont commencé à répondre, 70 d'entre eux ont rempli la totalité du questionnaire, les autres se sont limités à un certain nombre de sections.

Les répondants proviennent d'une variété de secteurs. Le tableau 1 montre la variété des secteurs représentés par les répondants en comparant leur distribution avec les proportions sectorielles réelles des entreprises de Sudbury/Manitoulin en juin 2016. Le codage couleurs des résultats illustre, en vert les secteurs surreprésentés par les répondants en 2016 et en rouge les secteurs sous-représentés.

TABEAU 1: NOMBRE ET PROPORTION DE RÉPONDANTS PAR SECTEUR			
SECTEUR	RÉPONDANTS		RÉEL
	NOMBRE	PROPORTION	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	1,9%	1,8%
Mines, carrières, pétrole et gaz naturel	5	4,7%	0,8%
Services publics	1	0,9%	0,2%
Construction	11	10,3%	12,3%
Fabrication	7	6,5%	3,9%
Commerce de gros	1	0,9%	5,0%
Commerce de détail	10	9,3%	15,8%
Transport et entreposage	7	6,5%	3,1%
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	1,9%	0,9%
Finance et assurances	4	3,7%	3,5%
Immobilier, location et crédit-bail	1	0,9%	4,6%
Services professionnels, scientifiques et techniques	8	7,5%	7,5%
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0%	0,5%
Services administratifs, de soutien et de gestion des déchets	1	0,9%	4,2%
Services d'éducation	10	9,3%	1,1%
Santé et assistance sociale	19	17,8%	13,3%
Arts, spectacles et loisirs	1	0,9%	2,1%
Hôtellerie et restauration	4	3,7%	9,1%
Autres Services (sauf Administration publique)	5	4,7%	9,5%
Administration publique	8	7,5%	0,9%
TOTAL	107	100,0%	100,0%

La distribution sectorielle des répondants présente certains déséquilibres, mais la vaste majorité de la représentation des firmes répondantes est très près de la distribution réelle des secteurs dans la région étudiée.

La distribution des répondants selon les effectifs (Tableau 2) indique une proportion plus large de répondants avec des effectifs importants comparativement à leur proportion réelle. Les chiffres réels sont tirés du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada pour juin 2016.

TABEAU 2: PROPORTIONS DE RÉPONDANTS PAR EFFECTIFS ET PROPORTIONS RÉELLES				
	1-4 EMPLOYÉS	5-19 EMPLOYÉS	20-99 EMPLOYÉS	100+ EMPLOYÉS
SONDAGE	14%	39%	27%	21%
RÉEL	48%	36%	15%	2%

Le total des répondants représente 12 386 employés. L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 indique la présence de 78 435 emplois dans la région de Sudbury et Manitoulin. Le total de la population active est à peu près stable depuis 2011 à Sudbury/Manitoulin, ce qui montre que les répondants représentent une part substantielle de l'emploi local, soit environ un sixième ou 16% de tous les emplois.

Le sondage comprenait des questions sur les catégories d'emploi du personnel (temps plein, temps partiel, etc.) et sur le profil démographique de celui-ci. Il est intéressant de constater que la main-d'œuvre des répondants semble refléter une diversité moins grande que les données de Statistique Canada.

TABLEAU 3: CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUE DU PERSONNEL DES RÉPONDANTS

• 76% à temps plein	• 14% à temps partiel
• 6% de contractuels	• 4% de saisonniers
• 12% de jeunes de moins de 25 ans	• 19% de 55 ans et plus
• 29% de femmes (50% de femmes selon Statistique Canada)	
• 2% d'immigrants (Selon Statistique Canada, 5% des postes sont occupés par des immigrants et 0,5% par des arrivants qui sont au Canada depuis moins de 5 ans)	
• 5% de personnes handicapées	
• 4% de personnes autochtones (8% des postes sont occupés par des autochtones selon Statistique Canada)	

DÉPARTS DES 12 DERNIERS MOIS: Sur les 89 répondants à cette question, 70% ont déclaré avoir eu un départ l'an dernier et 55 d'entre eux ont fourni des données. Ces 55 employeurs totalisent 6 307 emplois, soit 51% du nombre total représenté dans ce sondage : ils ont déclaré 587 départs, pour un taux de rotation annuel de 9,3% contre 11,2% l'an dernier. Le tableau 4 présente le nombre de départs selon la catégorie d'emploi et le motif du départ.

TABLEAU 4: NOMBRE DE DÉPARTS SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI ET LE MOTIF DU DÉPART

CATÉGORIE D'EMPLOI	démissions	retraites	Mises à pied temporaires	Mises à pied permanentes	Renvois	Autres motifs	TOTAL
Temps plein	76	43	120	72	39	17	367
Temps partiel	40	4	1	1	9	10	65
Contractuel	43	0	0	2	5	78	128
Saisonnier	0	1	8	5	0	13	27
TOTAL	159	48	129	80	53	118	587

La majorité des départs concernent des postes à plein temps (63%), ce qui est normal, la majorité des emplois (76%) étant à plein temps. Le principal motif de départ était la **démission** (27%), suivie par la **mise à pied temporaire** (22%) et les **autres motifs** (20%) incluant la fin d'un contrat, un congé parental ou de maternité ou un décès. Le motif de départ ayant la plus haute fréquence était la **mise à pied temporaire de personnel à temps plein** (20%).

Il est intéressant de constater qu'en 2015 les **démissions** constituaient près de la moitié des départs, contre 60% en 2014. Les motifs des démissions restent inconnus pour les trois ans (Départ vers un meilleur emploi? Retour aux études? Insatisfaction au travail? Déménagement? etc.). Le déclin progressif des démissions n'indique pas clairement s'il s'agit d'un signe d'instabilité économique qui rendrait les employés moins enclins à quitter leur travail.

EMBAUCHES DES 12 DERNIERS MOIS: Le tableau 5 compare le total des embauches des 12 derniers mois par catégorie d'emploi au total des départs pendant la même période.

**TABLEAU 5: NOMBRE TOTAL D'EMBAUCHES DES 12 DERNIERS MOIS
COMPARÉ AU NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS**

EMBAUCHES	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	SAISONNIER	TOTAL
Nombre	384	232	216	105	901
Pourcentage	39%	26%	24%	12%	100%
DÉPARTS	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	SAISONNIER	TOTAL
Nombre	367	65	128	27	587
Pourcentage	63%	11%	22%	5%	100%

Comme en 2015, le nombre d'embauches a dépassé de plus de 50% le nombre de départs. Les écarts les plus notables résidaient dans les catégories du temps partiel, contractuel et saisonnier. Il est possible que des répondants n'incluent pas dans leurs calculs du total des départs les travailleurs saisonniers arrivés en fin de contrat.

Dans la majorité des cas les employeurs nous ont fait part des embauches et des départs la même année (tableau 6). Il y a seulement 11% des répondants qui n'ont déclaré aucune variation de personnel dans la dernière année.

De plus, on a demandé combien, parmi les personnes engagées dans les 12 derniers mois, étaient d'anciens employés ayant été mis à pied antérieurement. Sur 901 embauches, seulement 59 ont été identifiées comme étant des réembauches, ou 6,5%.

**TABLEAU 6: % D'EMPLOYEURS
SIGNALANT DES EMBAUCHES/DÉPARTS**

PROPORTIONS	DÉPARTS	EMBAUCHES
56%	oui	oui
6%	oui	non
20%	non	oui
11%	non	non
6%	oui	---

DÉFIS D'EMBAUCHE DES PROFESSIONS TRÈS RECHERCHÉES:

**TABLEAU 7: EMBAUCHES LES PLUS FRÉQUENTES
PARMI LES PROFESSIONS LES PLUS RECHERCHÉES**

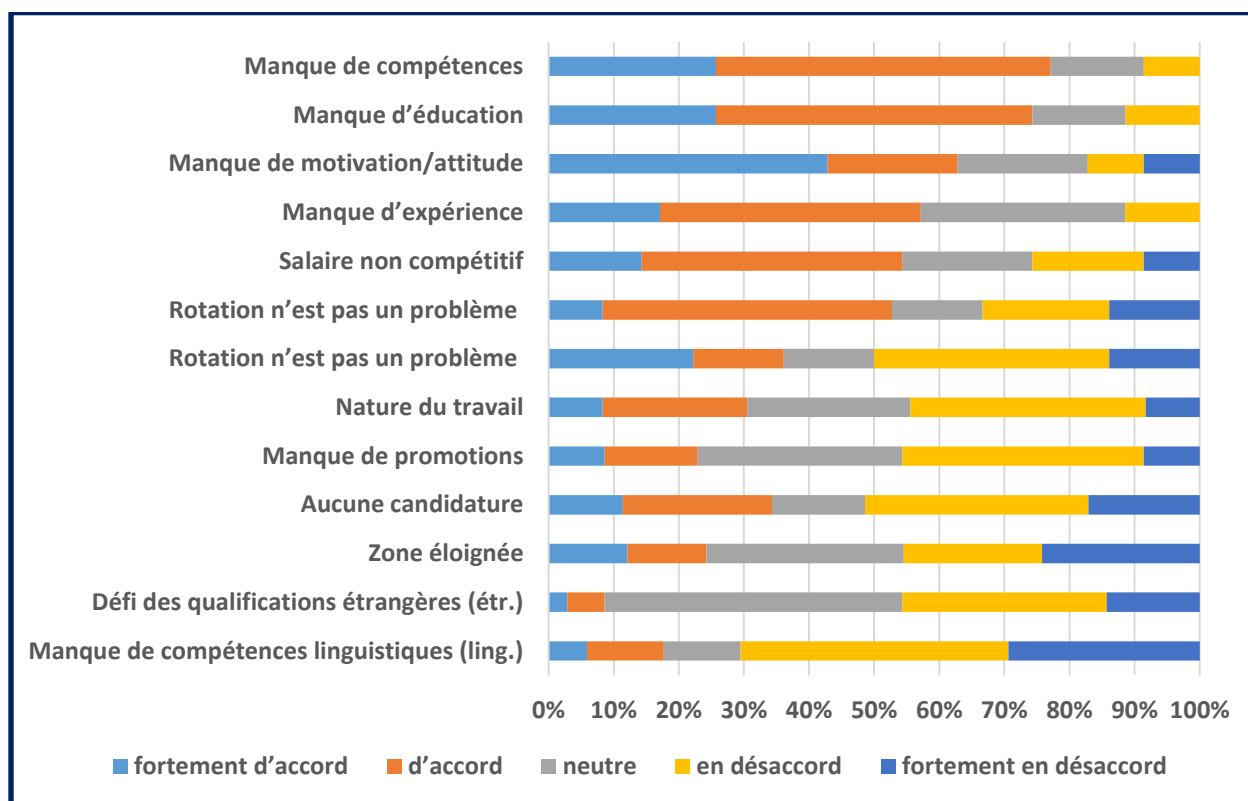
PROFESSION	NOMBRE
Soutien admin/Adjoint admin/Bureau	93
Aide en soins de santé/soins de la personne (ASP)	87
Infirmière autorisée	30
Infirmière auxiliaire autorisée	25
Emploi étudiant d'été	22
Agent paramédical	17
Conducteur – conductrice de camions	17

Un peu plus de 110 professions ont été citées comme ayant une haute fréquence d'embauche, souvent dans le cas d'un ou deux postes seulement. Le tableau 7 (ci-contre) présente les sept professions ayant occasionné 15 embauches ou plus. Elles représentent près de la moitié des 612 embauches nouvelles à haute fréquence de l'année, les 2 professions principales totalisant 29% de ce nombre. Les embauches d'aides aux soins de la personne concernaient surtout un employeur.

Nous avons aussi posé aux employeurs la question de la difficulté de recruter dans certaines de ces professions à haute fréquence d'embauche, avec des réponses partagées presque également : alors que 47% avaient eu des problèmes, 53% des répondants avaient embauché facilement. Les embauches effectuées par les répondants qui avaient embauché facilement représentaient 60% du total des embauches fréquentes parmi les professions les plus recherchées.

La figure 1 présente les résultats obtenus en termes de degré d'accord ou de désaccord de la part des employeurs sur une liste d'énoncés reliés au recrutement dans les professions les plus recherchées (noter que les énoncés complets tels qu'ils étaient libellés dans le sondage sont présentés en-dessous de la figure 1).

FIGURE 1: ÉVALUATION DES DÉFIS D'EMBAUCHE DANS LES PROFESSIONS TRÈS RECHERCHÉES



Définitions:

- Suffisamment de personnel qualifié = il y a assez de personnel qualifié disponible dans votre région
- aucune candidature = absence totale de candidatures
- manque d'éducation = Candidats non qualifiés (niveau d'éducation / diplômes, certificats)
- manque de compétences = Candidats sans les compétences requises
- manque d'expérience = Candidats sans l'expérience requise
- manque de motivation/attitude = Candidats insatisfaisants sur le plan motivation, attitude, ou entregent
- manque de compétences linguistiques = Candidats non satisfaisants quant aux exigences linguistiques
- zone éloignée = impossible de concurrencer d'autres employeurs du fait de l'éloignement/transports publics déficients
- manque de salaire compétitif = salaire et avantages sociaux non compétitifs
- nature de l'emploi = impossibilité de concurrencer d'autres employeurs du fait de la nature du travail (saisonnier, travail en roulement, horaires irréguliers, contenu de la tâche)
- défi des qualifications étrangères = Incapacité à évaluer le niveau d'éducation ou les qualifications étrangères d'un candidat
- manque de promotions = Incapacité à concurrencer d'autres employeurs à cause de faibles possibilités de promotion
- rotation n'est pas un problème = La rotation du personnel n'est pas un problème chez nous

Comme la **Figure 1: Évaluation des défis d'embauche dans les professions très recherchées** le montre, près de 75% des répondants étaient d'accord ou fortement d'accord avec les énoncés suivants :

Candidats non qualifiés (niveau d'éducation / diplômes, certificats) et Candidats sans les compétences requises. Plus de 60% des répondants étaient d'accord ou fortement d'accord avec l'énoncé suivant : *manque de motivation/attitude*, suivi de *Candidats sans l'expérience requise* (juste sous les 60%). A noter que ces quatre énoncés/défis concernent les qualifications et la qualité des demandeurs d'emplois.

En réponse à l'énoncé: *en ce moment, il y a suffisamment de personnel qualifié dans la région*, 50% des répondants étaient en désaccord et 36% d'accord, alors que les énoncés suivants ont eu les plus hauts niveaux de désaccord en tant que défis lors de l'embauche:

- *Candidats non satisfaisants quant aux exigences linguistiques;*
- *Incapacité à évaluer le niveau d'éducation ou les qualifications étrangères;* et
- *Incapacité à concurrencer d'autres employeurs du fait de l'éloignement/transports publics déficients.*

MODES DE RECRUTEMENT: Une question concernait les stratégies de recrutement des candidats aux postes vacants. Le tableau 8 présente les fréquences d'usage de chaque mode de recrutement parmi les 74 employeurs répondants.

Les trois modes de recrutement les plus utilisés sont les mêmes depuis trois ans, avec le *bouche-à-oreille* toujours en tête de liste, suivi par les approches plus technologiques comme les *babillards électroniques* et le *site web* de la firme. Plus des deux-tiers des employeurs utilisent au moins deux modes de recrutement (70%). Il est à noter que les *foires aux emplois* viennent en dernière place, mais on ne sait pas si c'est parce qu'ils ne participent pas à celles des autres (services de l'emploi, institutions postsecondaires et autres) ou parce qu'ils n'en organisent pas.

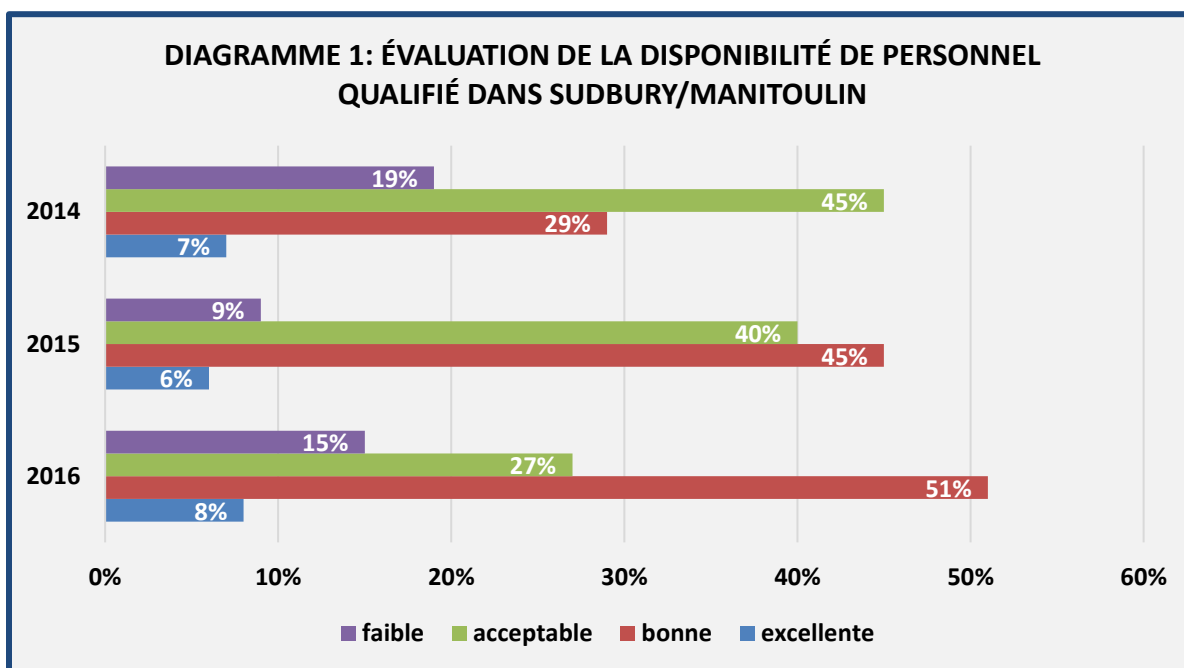
**TABLEAU 8: FRÉQUENCE D'USAGE DES MODES DE RECRUTEMENT
(en 2016, N=74 RÉPONDANTS; en 2015, N=105 RÉPONDANTS)**

MODE DE RECRUTEMENT	FRÉQUENCE D'USAGE	
	2016	2015
Bouche-à-oreille/contacts personnels/recommandations /réseaux informels	77%	66%
Babillards électroniques/affichages de postes	66%	55%
Site internet de la firme	51%	42%
Annonces de presse (journaux)	45%	35%
Centres d'emploi et sites web gouvernementaux	42%	31%
Candidatures spontanées	39%	19%
Affiches et panneaux en milieu de travail	27%	21%
Centres et sites web de services d'emploi communautaires ou non gouvernementaux	20%	17%
Recrutement sur place dans les écoles, collèges et universités	20%	15%
Publications d'associations ou organismes professionnels	15%	12%
Agences de recherche de cadres ou de personnel temporaire	10%	8%
Foires aux emplois	8%	6%

RÉGIONS DE RECRUTEMENT: Les répondants devaient préciser où étaient ciblés leurs efforts de recrutement. Le tableau 9 résume la distribution des réponses pour chaque option en 2015 et en 2016. La majorité du recrutement est centré sur les districts de Sudbury et Manitoulin, avec une certaine diffusion dans toute la province. Il y a très peu de recrutement national ou international. Ce qui est peut-être surprenant est que 7% des répondants (5 employeurs) ont déclaré ne pas recruter dans Sudbury/Manitoulin, mais il n'était pas possible de savoir pourquoi. Noter que les proportions dépassent le total de 100% car certains employeurs ont coché plus d'une option.

TABLEAU 9: RÉGIONS DE RECRUTEMENT (2015 ET 2016)				
	SUDBURY/MANITOULIN	ONTARIO	CANADA	INTERNATIONAL
2015	89%	34%	12%	4%
2016	93%	36%	10%	3%

DISPONIBILITÉ DE PERSONNEL QUALIFIÉ: La moitié des employeurs (51%) étaient confiants dans la disponibilité de personnel qualifié dans Sudbury/Manitoulin. Nous comparons les résultats de 2016 à ceux obtenus pour la même question en 2015 et en 2014.



L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT: Les employeurs étaient moins susceptibles de recevoir des services d'emploi gratuits de la part d'une agence d'assistance ciblant un groupe démographique précis. En 2016, 88% des répondants ont déclaré n'avoir reçu aucune assistance de ce genre, contre 78% en 2015 et 81% en 2014. En d'autres termes, la majorité des employeurs n'utilisent pas les services d'appui gratuit au recrutement si l'on en croit les trois sondages.

En 2016, sur les 12% de répondants ayant utilisé un service gratuit d'aide à l'emploi, leur usage a eu lieu selon la répartition suivante:

- 11% (17% en 2015) ont reçu des services de la part d'une agence jeunesse (15-24 years of age);
- En 2015 et en 2016, 4% ont reçu un appui dans une agence ciblant les personnes handicapées;
- 3% (4% en 2015) ont reçu une aide dans une agence desservant les autochtones;
- 1% (2% en 2015) ont reçu une assistance dans une agence visant le personnel âgé (55 ans et plus); et
- en 2015 et en 2016, seulement 1% des employeurs avaient reçu un appui dans une agence réservée aux immigrants et aux minorités visibles.

Finalement, parmi l'ensemble des employeurs participants en 2016, seulement 8% ont déclaré l'usage d'une agence de recrutement payante, donc une proportion identique à celle de 2015, alors qu'en 2014 la proportion était légèrement supérieure à 12%.

PLANS D'EMBAUCHE DES 12 MOIS À VENIR: Le tableau 10 montre que les deux-tiers des employeurs (67%) prévoyaient d'embaucher dans les 12 mois à venir, une proportion similaire aux années précédentes, avec 70% en 2015 et 73% en 2014.

En dehors des postes contractuels, les autres catégories d'emploi reflètent une baisse par rapport à l'année précédente. Il se peut que les intentions d'embauche soient plus faibles ou bien que les employeurs soient simplement plus prudents à ce sujet.

TABLEAU 10: NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES DAND LES 12 MOIS À VENIR COMPARATIVEMENT AUX EMBAUCHES PASSÉES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI					
	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	SAISONNIER	TOTAL
EMBAUCHES PROJÉTÉES*	174	148	288	52	662
EMBAUCHES/ANNÉE ÉCOULÉE	348	232	216	105	901

*ne comprend pas un employeur projetant 300 embauches contractuelles dans les 12 mois à venir

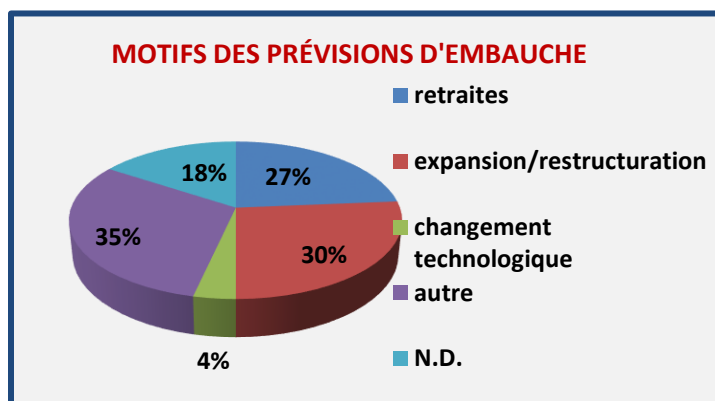
Une question portait sur les trois professions les plus recherchées par les employeurs dans l'avenir. Une fois ôtés les doublons, le nombre de professions citées est passé de 100 à 90, couvrant une variété de compétences et de secteurs (personnel d'entretien, manœuvres, ingénieurs, infirmières).

Certaines des professions les plus citées ont de faibles niveaux de salaires/compétences comme :

- soutien administratif/bureau;
- personnel de vente; et
- personnel de service à la clientèle.

MOTIFS DES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE: La question sur les motifs des prévisions d'embauche ne portait pas sur un poste en particulier mais sur les raisons générales de le faire. Le diagramme ci-contre illustre les réponses des employeurs. Du fait de réponses multiples, le total des proportions dépasse 100%.

La réponse «Autre» est arrivée en tête mais le questionnaire en ligne ne donnait pas de liste d'exemples des «Autres» raisons. Les répondants pouvaient proposer un motif et «rotation du personnel» ou «besoin de trouver de meilleurs employés» ont été cités. Le motif «expansion/restructuration» est arrivé second, suivi de «retraites».



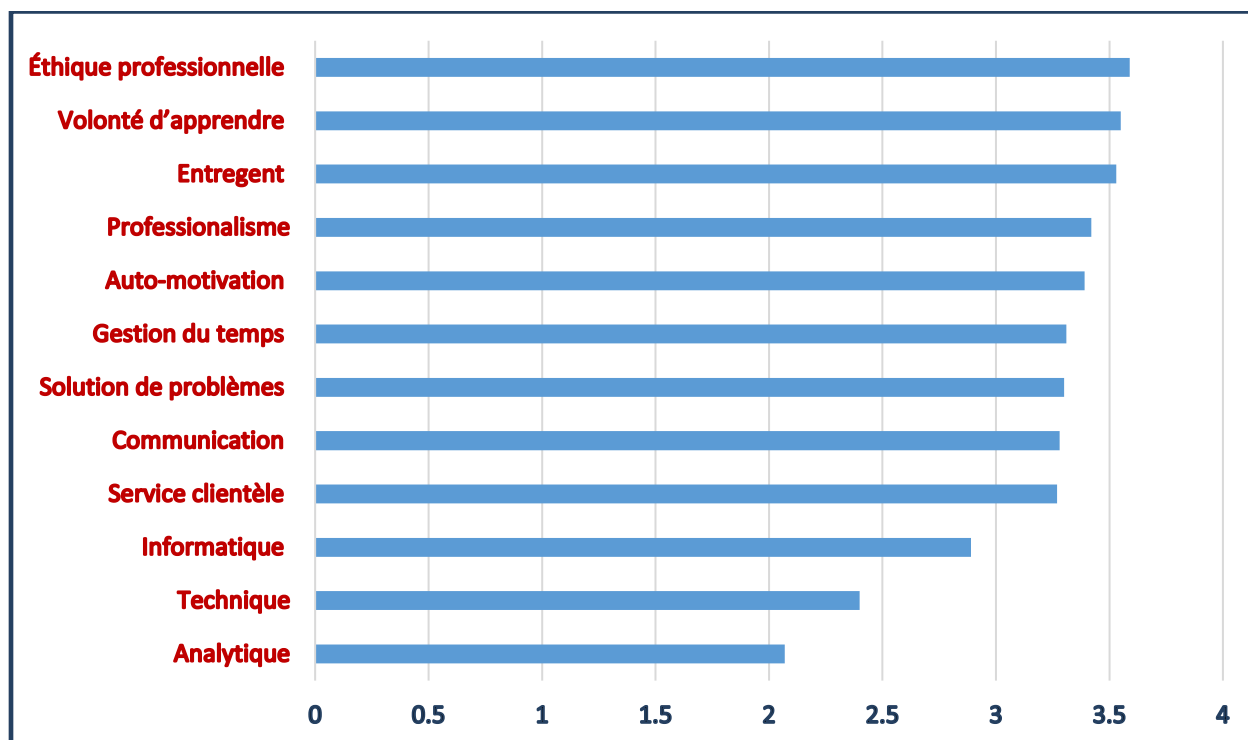
NIVEAU D'ÉDUCATION – NOUVELLES EMBAUCHES: Quel est le minimum d'éducation auquel s'attendent les employeurs? (tableau 11). Contrairement à 2014 et 2015, le sondage 2016 n'a pas cherché à obtenir de détails selon la catégorie professionnelle : il est donc d'autant plus difficile de comparer les réponses que les employeurs ont souvent donné des réponses multiples, ce qui a porté le total des réponses au-delà de 100%.

TABLEAU 11: NIVEAU MINIMUM D'ÉDUCATION EXIGÉ CHEZ LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

	Aucun minimum exigé	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Certificat de métier	Diplôme collégial	Diplôme de premier cycle	Diplôme supérieur ou professionnel
2016	16%	26%	22%	14%	40%	8%	16%
2015	42%	80%	39%	56%	106%	50%	43%

COMPÉTENCES PRÉFÉRÉES: On a demandé aux employeurs d'évaluer l'importance de chacune des compétences suivantes pour leurs employés. Nous avons ensuite attribué un coefficient à chaque réponse selon la règle de codage suivante : 4 = extrême importance; 3 = grande importance; 2 = importance modérée; 1 = légère importance; et 0 = sans importance. L'addition des coefficients correspondant aux réponses, divisée par le nombre de réponses, nous a donné un coefficient moyen illustré par la figure 2 ci-après.

FIGURE 2: CLASSEMENT DES COMPÉTENCES PRÉFÉRÉES DES EMPLOYEURS



Les trois compétences les plus importantes ont été (avec des coefficients à mi-chemin entre très important et extrêmement important):

- éthique professionnelle, dévouement, fiabilité;
- volonté d'apprendre; et
- travail d'équipe/entregent.

Les trois compétences les moins bien classées ont été (entre importance modérée et grande) :

- compétences en analyse/recherche;
- compétences techniques; et
- compétences en informatique.

Sur ces 12 compétences, relevons que les aptitudes techniques, faisant par définition partie des compétences spécialisées, viennent à l'avant-dernier rang, comparativement à d'autres aptitudes plus

générales. Pourtant, dans leurs offres d'emplois, les employeurs insistent d'abord sur les compétences spécialisées plutôt que sur les autres caractéristiques qu'une candidature pourrait offrir.

FORMATION/ÉDUCATION: La question posée concernait l'offre de formation continue et d'éducation de la part des employeurs et 89% ont répondu par l'affirmative contre 79% en 2015.

De plus, les répondants pouvaient préciser quels étaient les modes d'appui offerts aux employés pour faciliter leur formation. Le tableau 12 donne la répartition des modes d'appui proposés par les employeurs. Les totaux dépassent 100% du fait de réponses multiples, dans la mesure où 53% des employeurs offraient plus d'une modalité d'appui à la formation du personnel. Le tableau 12 contient aussi la répartition des réponses de 2015.

TABLEAU 12: PROPORTIONS D'EMPLOYEURS OFFRANT UN MODE D'APPUI PRÉCIS À LA FORMATION/ÉDUCATION		
MODE D'APPUI	2016	2015
Financement (total ou partiel)	77%	77%
Flexibilité des horaires de travail	41%	44%
Information sur l'avancement de carrière	30%	25%
Usage d'incitations gouvernementales	24%	21%
Autres	17%	14%

Les employeurs offrent des appuis concrets à la formation, soit sous forme financière (en tout ou partie), ou par l'aménagement des horaires de travail, plutôt que de se contenter de fournir de l'information. L'usage des incitations gouvernementales à la formation et à l'embauche est difficile à évaluer mais semble limité. Il est possible que certains employeurs ignorent l'existence de ces programmes. Lors de consultations avec des intervenants importants, nous avons appris que le montant de temps nécessaire à remplir les rapports et les formulaires requis pouvait être prohibitif.

FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES ÉTUDIANTS/FUTURS EMPLOYÉS: En ce qui a trait à la formation en milieu de travail, moins de trois répondants sur dix (27%) déclaraient ne pas offrir de formation pertinente sur place (contre 42% l'an dernier).

Le tableau 13 présente la répartition des possibilités de formation étudiante ou destinée aux demandeurs d'emploi, par rapport au total des répondants (à l'inclusion des employeurs qui ont déclaré ne pas offrir de telles possibilités).

TABLEAU 13: PROPORTION D'EMPLOYEURS PROPOSANT DES POSSIBILITÉS DE FORMATION ÉTUDIANTE EN MILIEU DE TRAVAIL (N=125)					
	Co-op rémunéré	Co-op non rémunéré	Stage rémunéré	Stage non rémunéré	Apprentissage
Élèves du secondaire	10%	29%	1%	0%	7%
Étudiants (collèges)	11%	16%	21%	7%	16%
Étudiants (université)	10%	10%	14%	6%	7%
Demandeurs d'emploi	1%	6%	9%	0%	4%

Près de trois employeurs sur dix ont dit qu'ils proposaient des stages Co-op non rémunérés aux élèves du secondaire. Ceci est particulièrement important au moment où le gouvernement provincial actuel commence à reconnaître la valeur de l'éducation co-opérative et de l'apprentissage par

l'expérience au point d'en avoir fait une priorité : – que tous les élèves connaissent une forme d'apprentissage par l'expérience durant leur scolarité afin de se préparer au monde du travail.

Les répondants se sont montrés moins enclins à offrir des stages co-op non rémunérés aux étudiants des collèges et universités. Nous n'avons pas pu établir si cette possibilité n'existe pas, si on ne leur a pas demandé de le faire, ou si c'est leur milieu de travail qui ne se prête pas à ces stages.

Pour ce qui est des employeurs qui offrent des stages rémunérés, le sondage ne leur demandait pas s'ils utilisaient du financement gouvernemental de la part de FedNor ou de la Société du patrimoine du Nord de l'Ontario. Il est cependant un peu déconcertant de voir un petit nombre d'employeurs continuer d'accueillir des stagiaires non rémunérés. Les stages non rémunérés ont récemment fait l'objet de nombreux débats et les employeurs ont été incités à abandonner ce genre de pratiques.

Du point de vue des employeurs, il est clair que les demandeurs d'emploi n'ont souvent pas accès aux mêmes possibilités de formation en milieu de travail que celles offertes aux étudiants.

Il est enfin important de relever qu'environ 70% des employeurs qui offrent une formation en milieu de travail le font de plus d'une manière, il n'est donc pas nécessairement facile d'établir clairement combien d'employeurs sont réellement actifs en termes de formation en milieu de travail.

COMMENTAIRES RÉCAPITULATIFS

Nous avons noté qu'il existe des similarités entre les résultats de 2016 et ceux de 2014 et 2015 en termes de modalités d'embauche, de régions de recrutement, de compétences recherchées et du niveau de formation proposé. C'est dans tous les secteurs que les employeurs, importants comme petits, publics et privés, nous ont décrit des points de vue et des défis étonnamment semblables.

C'est toujours un défi d'obtenir des réponses à un sondage comme *employrone* de la part des employeurs locaux. Il faut comprendre que les employeurs du secteur privé ont pour tâche de gérer leur firme et gagner de l'argent; leur temps a une valeur. Afin de respecter cela, nous nous sommes laissés dire par certains qu'il serait préférable de ne pas répéter cette activité tous les ans. Après tout, il y a peu de changement d'un an à l'autre, à moins d'une crise ou d'une fermeture importante.

A Sudbury, par exemple, la chute des prix du nickel nous a appris qu'une ou deux industries importantes pouvaient avoir des répercussions dévastatrices sur des secteurs adjacents. Nous avons entendu parler d'impacts locaux et de mises à pied «rampantes», mais aussi, en revanche, de firmes d'équipement minier ayant non seulement réussi à survivre, mais dans certains cas à prospérer en partie grâce à leurs efforts de globalisation.

Il est intéressant de constater qu'au cours des deux dernières années (2015 et 2016), les embauches ont dépassé le nombre des départs. Quant à savoir si la globalisation est liée à cela, nous ne pouvons le dire, mais la croissance de l'emploi continue bel et bien. Les employeurs ont déclaré qu'ils prévoyaient d'embaucher dans les 12 mois à venir et, bien qu'ils soient prudemment optimistes, voilà un signe de poursuite de la croissance des entreprises.

De plus, d'autres rapports de prévision économique ont identifié un glissement de notre économie vers les secteurs orientés vers les services (financés par des fonds publics) par opposition aux secteurs de production de biens (appartenant généralement au secteur privé). Le sondage *employrone* vient dans une certaine mesure corroborer cette constatation en mettant en lumière le fait que de nombreux postes en demande résident dans les secteurs des services, comme le Personnel d'aide aux soins des personnes, les Infirmières autorisées et les autres emplois de la santé.

En dépit de l'importance des observations et des conclusions tirées des sondages des trois années 2014 à 2016, soulignons le fait que les employeurs ont été très clairs au sujet du calibre du personnel qu'ils recherchent. Bien que les annonces d'emplois mettent l'accent sur les compétences techniques et sur les qualifications formelles, les employeurs ont répété qu'ils recherchent aussi d'autres compétences qui, elles, sont des compétences générales très précises, par exemple : l'éthique professionnelle et le dévouement; le service à la clientèle; la volonté d'apprendre; l'auto-motivation; la

capacité à résoudre des problèmes; une bonne communication; et ainsi de suite. Ces compétences générales peuvent s'apprendre, s'améliorer et s'appliquer la vie durant.

L'information recueillie lors des sondages *employeone* est importante pour tous les agents de planification et de développement économique, les éducateurs, les décisionnaires, les personnes étudiantes, en recherche d'emploi et d'autres aussi. Cette information est fondamentale pour savoir où diriger nos efforts d'éducation/formation et qui, au final, va embaucher, qui l'on recherche et pourquoi.

Les efforts récemment mandatés par la province en vue d'inclure dans les études l'apprentissage par l'expérience va nous aider, mais cela exigera une coopération avec les employeurs de la région. Ils devront se mettre à table en proposant les possibilités d'apprentissage par l'expérience sans lesquelles les étudiants ne pourront pas s'éduquer sur le monde réel du travail... rien ne sera fait sans eux.

Pour résumer, malgré l'importance de données plus générales sur le marché du travail en termes de professions, tendances, variations et croissance/déclin sectoriels, l'information directe obtenue auprès des employeurs est critique. Elle nous fournit une autre importante dimension dans un portrait très complexe. C'est par l'écoute des employeurs décidés à partager de l'information sur des questions touchant leur personnel et leurs besoins de main-d'œuvre que nous continuerons à mieux comprendre ce que recherchent les employeurs dans leur main-d'œuvre actuelle et à venir.