



Sudbury
& Manitoulin
Workforce Planning
Planification en
main-d'oeuvre

employerone

SONDAGE

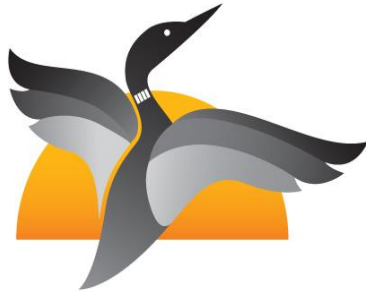


2017
RÉSULTATS DU
SONDAGE
employerone

**DISTRICTS DE
SUDBURY ET
MANITOULIN**

www.planningourworkforce.ca





**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre

SONDAGE EMPLOYERONE 2017

Districts de Sudbury & Manitoulin

RÉSULTATS

Rapport rédigé par
Reggie Caverson, directrice générale,
Planification en main-d'oeuvre de Sudbury et Manitoulin
Février 2018

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 ou du gouvernement du Canada. 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 2017 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'Adjointe Administrative Colleen Johnson Malette, qui a révisé ce rapport et Sam Dirksen, du 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 2017

En juin 2017, il y avait 13 588 entreprises dans le Grand Sudbury et les districts de Sudbury et Manitoulin, selon le Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada; un examen plus précis révèle de 7 657 de ces firmes (60%) n'avaient pas d'employés : elles avaient soit un propriétaire unique (employé à son compte), ou bien faisaient partie d'un groupe de filiales d'une autre firme. De plus, il y avait 2 351 autres firmes ayant de 1 à 4 employés, ce qui veut dire qu'au total, 70% des entreprises de notre région correspondaient à la définition de Statistique Canada d'une *micro-entreprise*. Ce terme moins connu sert à désigner les PME très petites ou sans employés.

Cette situation suggère que contacter toutes les firmes (ou un échantillon représentatif de celles-ci) ne pourrait nous renseigner mieux sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs locaux. Si certains secteurs (forestier, minier et manufacturier) ont effectué leur propre sondage, il n'existe pas de moyen idéal d'obtenir des données primaires portant sur les tendances actuelles et émergentes en main-d'œuvre. Alors que Statistique Canada fournit de l'information limitée sur le marché du travail via l'Enquête sur les postes vacants, Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) conduit des consultations de parties prenantes et des études du marché du travail, afin d'essayer d'identifier et de préciser les besoins variés des employeurs – ce qui est tout un défi.

Le mieux que l'on puisse faire est de contacter autant d'employeurs que possible et d'écouter ceux qui acceptent de partager de l'information sur leur personnel. Bien sûr, cela limite beaucoup la portée du sondage employerone annuel que la CPSM effectue depuis quatre ans sous mandat du Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (MESFP). Malgré ce handicap important, la CPSM a réussi à dialoguer avec plus de 700 employeurs depuis quatre ans. Bien qu'ils n'aient pas tous répondu à toutes les questions, nous avons pu recueillir assez de données pour pouvoir mieux comprendre les besoins en main-d'œuvre des répondants.

Bien que le nombre de répondants et la taille de leurs effectifs varie d'un an à l'autre, il y a des similarités frappantes dans les taux de rotation, les modes de recrutement, les défis et les compétences préférées des employeurs et leurs plans d'embauche dans les 12 mois à venir. Le sondage employerone 2017 a, de plus, mis en lumière une évolution marquée par une croissance de la rotation du personnel due aux départs en retraite et aux démissions, ainsi qu'une baisse de l'offre de postes de formation et de placement pour la population étudiante.

Les données obtenues ne sont cependant qu'un instantané de la situation des employeurs qui veulent bien répondre au sondage, elles ne peuvent en aucun cas être généralisées à tous les employeurs. On peut en effet s'interroger sur la situation des employeurs qui n'ont pas pu être joints, ou qui ont refusé de participer, sur ce qu'ils nous auraient dit, ainsi que sur les effets d'avoir un échantillon réduit.

Tout ce que nous pouvons dire avec confiance, c'est qu'un sondage comme *employerone* nous aide à mieux comprendre les besoins en main-d'œuvre de certains employeurs dans divers secteurs. En croisant ces résultats avec d'autres données du type de celles mentionnées plus haut, nous obtenons une autre composante de l'ensemble très complexe qui forme la demande sur le marché du travail local.

INTRODUCTION

Comme nous l'avons noté dans les rapports précédents, une bonne information sur le marché du travail (IMT) est essentielle à un large éventail de parties prenantes. Emploi Ontario et les autres services d'emploi utilisent l'IMT pour identifier les compétences recherchées et la formation à offrir aux demandeurs d'emploi. Le système d'éducation s'en sert pour ses programmes et pour offrir des choix de carrières aux étudiants. Les institutions postsecondaires se basent sur l'IMT pour dispenser une formation spécialisée dans les métiers et dans les professions de haute spécialisation. D'autres entités comme les

gouvernements locaux et les agents de développement économique s'en servent pour leurs plans stratégiques et, dans certains cas, la répartition de leurs ressources.

Il est difficile d'être bien renseigné sur l'IMT. La CPSM utilise des données traditionnelles (Statistique Canada, Recensement), d'autres rapports crédibles et des consultations locales, ainsi que des informations supplémentaires basées sur des recherches. Certains secteurs analysent eux-mêmes leurs besoins de main-d'œuvre à court et à long terme, mais le défi reste d'engager les employeurs.

Depuis 2014, les commissions de planification de la main-d'œuvre du Nord et d'ailleurs en Ontario effectuent le sondage employeur, qui a été modifié et raffiné au fil des ans. Bien qu'il soit difficile de comparer directement à cause des changements, beaucoup de questions inchangées portent sur les points suivants: la démographie du personnel; les départs; les postes vacants, actuels et prévus; les stratégies/défis du recrutement; les compétences des candidats et les plus recherchées; l'éducation, l'offre de formation et les défis des douze derniers mois en termes de main-d'œuvre.

MÉTHODOLOGIE

DIFFUSION DU SONDAGE et PROCESSUS DE SÉLECTION: Notre base de données s'enrichit de toutes les firmes avec qui nous traitons dans le Grand Sudbury et les Districts de Sudbury et Manitoulin quelle que soit leur taille ou leur emplacement. Nous utilisons les stratégies de diffusion suivantes afin de trouver des employeurs pour répondre au sondage : courriels d'entreprise personnalisés; affichage d'un lien direct vers le sondage sur le site CPSM et sur d'autres sites visités par les employeurs; communiqués de presse; visites d'employeurs sur site; usage d'autres réseaux d'affaires et diffusion d'information sur le sondage lors d'activités en présence d'employeurs.

RÉSULTATS

LIMITES: Certains employeurs expriment encore des réserves à répondre au même sondage annuel, aux questions répétitives et à la durée requise pour répondre aux questions. Nous sommes conscients du fait que, pour une firme privée, le temps représente de l'argent, c'est bien en partie pour cela que le sondage a été écourté.

Le sondage employeur a été modifié et raccourci au cours de ses quatre ans de diffusion, ce qui a limité notre capacité à comparer les résultats d'un an à l'autre et réduit nos possibilités d'identifier des tendances significatives. Il reste notable que, malgré l'altération des questions destinée à clarifier l'information pertinente, les résultats sont demeurés relativement cohérents.

En terminant, au sujet des limites, il faut dire que notre approche de recherche a été englobante, dans le sens où, vu la difficulté d'engager les employeurs à participer, nous n'avons pas de processus de sélection; nous prenons l'information d'où qu'elle vienne, pourvu que ce soit chez un employeur disposé à nous la donner quelle que soit sa taille ou son appartenance sectorielle.

PROFIL DES RÉPONDANTS: Lors du sondage de 2017, un nombre variable de répondants ont traité chaque question. Au total, 110 employeurs ont commencé le sondage et il y a eu en moyenne 77 réponses par question. Dans 31% des cas, c'est le propriétaire de la firme qui a répondu, dans 26% des cas le gérant ou un superviseur, dans 10% la personne des RH et dans 33% des cas une personne identifiée comme "autre." 42% des répondants ont précisé que leur lieu principal d'affaires était le Grand Sudbury, 39% le district de Manitoulin et 21% le district de Sudbury.

Les répondants provenaient de divers secteurs (Tableau 1). La distribution sectorielle des répondants est comparée à la distribution sectorielle réelle des firmes du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et Manitoulin en juin 2017. Le codage des résultats en couleurs illustre, en vert les secteurs surreprésentés dans notre échantillon et en rouge les secteurs sous-représentés par rapport au réel.

TABLEAU 1: NOMBRE ET PROPORTION DE RÉPONDANTS PAR SECTEUR			
SECTEUR	RÉPONDANTS		RÉEL
	NOMBRE	PROPORTION	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	1,9%	1,6%
Mines, carrières, pétrole et gaz naturel	5	4,7%	0,7%
Services publics	0	0,0%	0,2%
Construction	9	8,3%	12,5%
Fabrication	7	6,5%	3,9%
Commerce de gros	2	1,9%	4,8%
Commerce de détail	13	12,0%	15,7%
Transport et entreposage	1	0,9%	3,2%
Industrie de l'information et industrie culturelle	4	3,7%	1,0%
Finance et assurances	5	4,6%	3,5%
Immobilier, location et crédit-bail	1	0,9%	4,8%
Services professionnels, scientifiques et techniques	7	6,5%	7,6%
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0%	0,4%
Administration, soutien et gestion des déchets	1	0,9%	4,0%
Services d'éducation		--	1,3%
Santé et assistance sociale	12	11,1%	13,2%
Arts, spectacles et loisirs	1	0,9%	2,0%
Hôtellerie et restauration	5	4,6%	9,2%
Autres Services (sauf Administration publique)	3	2,8%	9,6%
Administration publique	13	12,0%	0,8%
Autres	17	15,7%	--
TOTAL	106	100,0%	100,0%

Les révisions apportées au sondage employeronne 2017 ont causé l'omission fortuite des *Services d'éducation*, ce secteur n'a donc pas pu être pris en compte. Sinon, les secteurs surreprésentés dans le sondage sont l'*Administration publique* et les *Mines, carrières, pétrole et gaz naturel*; les secteurs sous-représentés sont la *Construction*; l'*Immobilier, location et crédit-bail*; l'*Hôtellerie et la restauration*; et les *Autres Services*. Néanmoins, en général la distribution des répondants est voisine de la répartition sectorielle réelle dans la région (On pouvait aussi choisir une catégorie *Autre*, qui a été choisie par 15,7% des répondants.)

La distribution des répondants selon les effectifs présente une proportion considérablement plus large de réponses provenant de grandes firmes comparativement à leur proportion réelle. Les chiffres réels proviennent du rapport sur le Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, dont les données les plus récentes remontent à juin 2017.

TABLEAU 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%

Les répondants représentaient en tout 10 691 employés. Les données du recensement de 2016 sur le nombre d'emplois dans la région n'ont pas encore été publiées, mais nous savons que 90 795 résidents de Manitoulin, Sudbury et le Grand Sudbury ont un emploi. Donc, les employeurs qui ont

participé au sondage emploient environ 12% de la main-d'œuvre active dans la région. Le nombre d'employés représentés dans ce sondage a fluctué selon les années.

Les répondants ont déclaré que 63% des postes étaient à temps plein, 22% à temps partiel et 5% contractuels. Environ 10% des postes étaient saisonniers, ce qui dépasse la proportion des postes contractuels. Il est important de noter que même si l'on ne peut prédire l'impact qu'aura l'augmentation du salaire minimum sur l'emploi, des experts croient qu'il y aurait un impact négatif sur l'emploi à temps partiel. Nous devons rester vigilants là-dessus.

Pour plus de la moitié des répondants, moins de 10% des emplois étaient occupés par des jeunes de moins de 25 ans; 25% d'autres répondants ont dit que des jeunes occupaient entre 10 et 25% des postes. C'est chez seulement 7% du total des répondants où les jeunes occupaient plus de 50% des postes. En revanche, ce sont les adultes de 25 à 49 ans qui occupaient la plupart des postes, soit 26 à 50% des postes 42% du temps; dans 38% des cas, ils occupaient plus de 50% des postes. De plus 50% des emplois étaient occupés par des femmes 47% du temps et presque le quart du temps elles occupaient 26 à 50% des postes. Les immigrants et les personnes handicapées occupaient moins de 10% des postes chez les répondants, par contre les Autochtones occupaient plus de 50% des emplois presque 20% du temps.

DÉPARTS DES 12 DERNIERS MOIS: Sur 92 répondants, 66% ont vécu un départ l'année dernière. A peine 60 de ces employeurs ont fourni des données et représentent 8 435 emplois, environ 80% du total de l'échantillon du sondage. Au total, ils ont vu 901 départs, pour un taux de rotation annuel de 10,7%, contre 9,3% l'an dernier.

TABLEAU 3: 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	TOTAL #	TOTAL %
Temps plein	136	125	19	33	59	372	41%
Temps partiel	107	6	4	6	13	136	15%
Contractuel	2	0	0	1	0	3	0%
Saisonnier	104	2	158	0	11	275	31%
Autre	37	2	1	75	0	115	13%
Nb. TOTAL	386	135	182	115	83	901	100%
% TOTAL	43%	15%	20%	13%	9%	100%	

Il n'est pas surprenant que la majorité des départs concerne des postes à temps plein (41%), puisqu'ils représentent la majorité des emplois (63%). La **démission** (43%) était le premier motif de départ, suivie par les **mises à pied temporaires** (20%) et les **retraites** (15%). Le motif de départ avec la plus haute fréquence était la **mise à pied temporaire** de personnel saisonnier (18%).

Il est intéressant de voir que lors du sondage employeur de 2016 les **démissions** comptaient pour 27% seulement du total des départs; en 2015, les **démissions** représentaient presque 50% de tous les départs et 60% en 2014. Aucun des sondages (2014 – 2017) ne révèle les motifs des démissions : Pour accepter un meilleur poste? Pour retourner étudier? Suite à une insatisfaction ? Un déménagement?

EMBAUCHES DES 12 DERNIERS MOIS: Le nombre d'embauches a légèrement dépassé celui des départs, bien que l'on constate aussi des contre-tendances. Les écarts notoires ont eu lieu chez les temps partiel et les saisonniers. Il y a eu bien plus d'embauches pour les temps partiel, alors que les départs dénombrés représentaient le double des embauches, ce qui s'explique du fait de la nature même de cette catégorie d'emplois.

TABLEAU 4: NOMBRE TOTAL D'EMBAUCHES DES 12 DERNIERS MOIS COMPARÉ AU NOMBRE TOTAL DE DÉPARTS						
EMBAUCHES	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	SAISONNIER	AUTRE	TOTAL
Nombre	446	332	9	135	216	1 138
Pourcentage	39%	29%	1%	12%	19%	
DÉPARTS	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL	SAISONNIER	AUTRE	TOTAL
Nombre	372	136	3	275	115	901
Pourcentage	41%	15%	0%	31%	13%	

Le tableau 4 ci-dessus compare le total d'embauches des 12 mois précédents par type d'emploi au nombre de départs durant cette période.

Dans la plupart des cas, les employeurs ont signalé à la fois les embauches et les départs comme on l'a illustré au tableau 5. Seuls 10% des répondants n'avaient eu aucun mouvement de personnel dans l'année précédente.

TABLEAU 5: % D'EMPLOYEURS SIGNALANT DES EMBAUCHES/DÉPARTS		
PROPORTIONS	DÉPARTS	EMBAUCHES
48%	oui	oui
16%	non	oui
1%	oui	non
10%	non	non
0%	--	oui

DÉFIS À L'EMBAUCHE DANS LES

TABLEAU 6: EMBAUCHES LES PLUS FRÉQUENTES PARMIS LES PROFESSIONS LES PLUS DEMANDÉES (20 embauches ou plus)	
PROFESSION	NOMBRE
Corps professoral et personnel de soutien à temps partiel	88
Travail non qualifié	66
Infirmière autorisée	54
Métiers et sécurité	50
Menuiserie-Charpentes	35
Ferronnerie	30
Personnel de soutien à temps plein	29
Soudure et travail du métal	25
Infirmière auxiliaire autorisée	24
Emplois étudiants d'été	22
Travail ménager	21
Emplois de soutien à temps partiel	20
Serveur/ serveuse	20

les postes techniques qui se sont révélés comme étant les plus difficiles à pourvoir pour 82% des répondants, alors que les plus faciles à combler étaient les postes d'employés de bureau (33%), de manœuvres non qualifiés (39%) et d'ouvriers de production (40%).

La figure 1 présente les résultats obtenus selon le niveau d'accord ou de désaccord de la part des employeurs sur une liste d'énoncés liés au recrutement dans les professions les plus recherchées (noter que les énoncés complets avec les libellés du sondage sont présentés dans l'annexe 1).

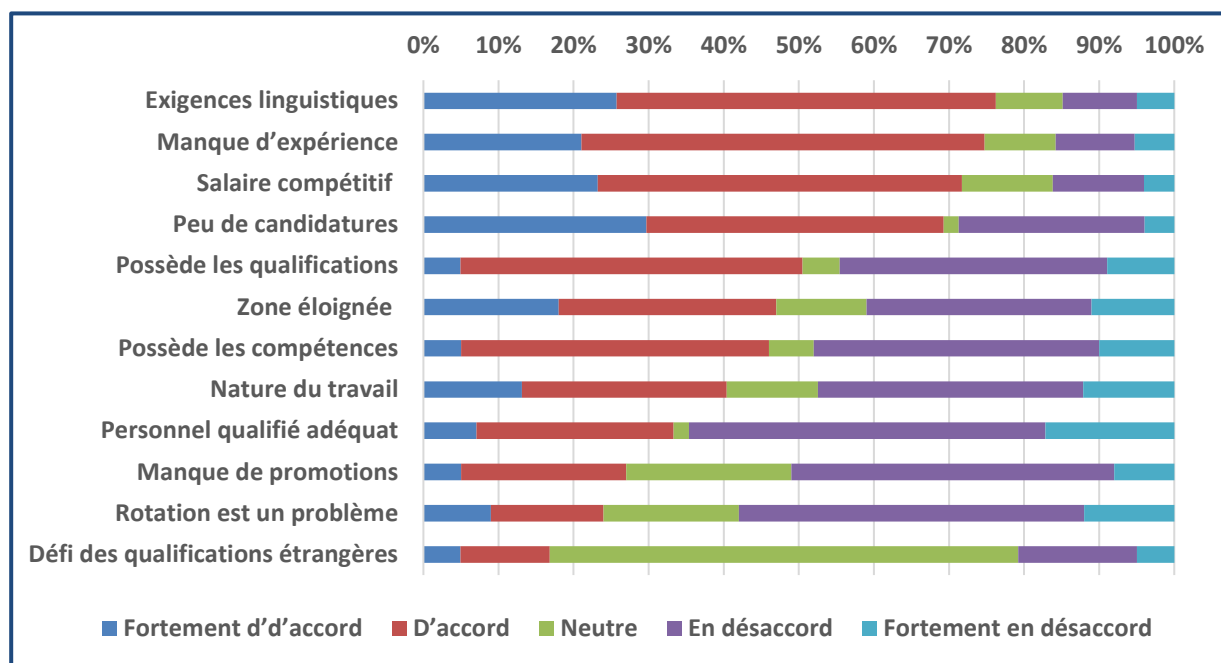
PROFESSIONS TRÈS DEMANDÉES:

On a cité un peu plus de 105 professions à haute fréquence d'embauche, dans 60% des cas avec un ou deux postes à pourvoir. Le tableau 6 présente treize professions ayant connu 20 embauches et plus : elles représentent 60% des 806 embauches en grande demande. Noter que la première entrée combine deux professions qu'il est impossible de séparer car elles sont identifiées ensemble dans le sondage.

Nous avons aussi demandé aux employeurs s'il était difficile de recruter dans certaines de ces professions à haute fréquence d'embauche et une majorité de 61 répondants ont dit que c'était le cas.

Nous avons aussi demandé s'il était difficile de trouver des candidats qualifiés selon les catégories de professions. Ce sont

FIGURE 1: DÉFIS D'EMBAUCHE DANS LES POSTES DIFFICILES À POURVOIR



Voir à l'annexe 1 la description détaillée de chacun des énoncés

Les énoncés qui suivent ont obtenu une évaluation **fortement en accord** chez les répondants:

- Candidats *satisfaisants quant aux exigences linguistiques* pour ce poste;
- Candidats *sans l'expérience* requise;
- Nos *salaires et avantages sociaux sont compétitifs* vis-à-vis de nos concurrents; et
- Il y a *peu de candidatures acceptables* pour les postes à pourvoir.

Entre 70% et 75% des répondants étaient d'accord ou fortement d'accord avec ces quatre énoncés, qui traitent d'un mélange de sujets. La moitié concernent les qualifications des candidats, l'autre moitié traite du manque de candidatures (environ 70% des répondants pensent qu'il n'y en a pas assez) ou de la compétitivité de leur firme. En réponse à l'énoncé *disponibilité suffisante de personnel qualifié* dans votre communauté, il y avait 65% de désaccords et seulement 33% d'accords.

Ces trois énoncés ont obtenu de **hauts niveaux de désaccord** parmi les répondants:

- La *disponibilité suffisante de personnel qualifié* dans ma communauté;
- La *rotation du personnel est un problème* dans notre organisation; et
- Nous avons du mal à concurrencer d'autres employeurs à cause du *manque de promotions*.

MODES DE RECRUTEMENT: La stratégie de recrutement pour combler un poste vacant a fait l'objet d'une question, à laquelle 75 firmes ont répondu : le tableau 7 présente la liste des fréquences d'utilisation de chaque mode de recrutement avec les réponses de 2016 et de 2017.

Les trois modes de recrutement préférés dans ce sondage restent les mêmes depuis quatre ans, avec en tête la *bouche-à-oreille*, suivi des approches électroniques comme les *babillards électroniques* et les *sites web*. Les *foires aux emplois* étaient encore parmi les dernières places, mais on ne sait pas si c'est parce que les répondants n'en organisent pas ou parce qu'ils ne participent pas à celles organisées par les autres (services de l'emploi, institutions postsecondaires et/ou autres). Notons aussi que plus des deux-tiers des employeurs (68%) utilisaient au moins trois modes de recrutement ou plus.

On a également demandé aux employeurs s'ils avaient reçu des services gratuits de la part d'une agence d'aide à l'emploi. En 2017, 24% des répondants ont obtenu ce type de service, sans plus de précisions.

TABLEAU 7: FRÉQUENCE D'USAGE DE CHAQUE MODE DE RECRUTEMENT (en 2017, n=75 répondants; en 2016, n=74 répondants)		
MODE DE RECRUTEMENT	FRÉQUENCE D'USAGE	
	2017	2016
Bouche-à-oreille/contacts personnels/recommandations /réseaux informels	89%	77%
Babillards électroniques/affichage de postes	78%	66%
Site internet de la firme	73%	51%
Recrutement sur place dans les écoles, collèges et universités	59%	20%
Annonces de presse (journaux)	57%	45%
Centres d'emploi et sites web gouvernementaux	57%	42%
Candidatures spontanées	54%	39%
Centres et sites web de services d'emploi communautaires ou non gouvernementaux	52%	20%
Affiches et panneaux en milieu de travail	41%	27%
Publications d'associations ou organismes professionnels	35%	15%
Foires aux emplois	32%	8%
Agences de recherche de cadres ou de personnel temporaire	18%	10%

RÉGIONS DE RECRUTEMENT ET D'APPUI: Les répondants devaient préciser où étaient ciblés leurs efforts de recrutement. Le tableau 8 donne la distribution des réponses pour chaque option en 2016 et en 2017.

La majorité des efforts de recrutement sont centrés sur Sudbury et Manitoulin, avec un certain niveau de diffusion dans toute la province. Il y a eu très peu de recrutement national ou international. Ce qui est peut-être surprenant, c'est de voir 7% des répondants (5 employeurs) qui ne recrutent pas dans Sudbury/Manitoulin, mais il n'a pas été possible de savoir pourquoi. Noter que les proportions dépassent le total de 100% car certains employeurs ont choisi plus d'une option.

TABLEAU 8: RÉGIONS DE RECRUTEMENT (2016 & 2017)				
	SUDBURY/ MANITOULIN	ONTARIO	CANADA	INTERNATIONAL
TOUJOURS	90%	43%	11%	1%
PARFOIS	6%	38%	34%	13%
JAMAIS	4%	19%	55%	86%

PLANS D'EMBAUCHE SUR 12 MOIS: Selon le tableau 10, un peu plus de la moitié (59%) des employeurs prévoyaient d'embaucher dans les 12 mois à venir, donc dans une proportion un peu inférieure aux années précédentes, avec 67% en 2016 et 70% en 2015. Cette année, il était possible de répondre par *incertain*, ce qui a été le cas de 22% des répondants, au lieu de répondre seulement par *oui* ou *non*.

Le tableau 9 présente la répartition des embauches prévues par catégorie d'emploi et compare les chiffres de l'année à ceux des embauches des 12 derniers mois. Les embauches à temps plein projetées pour l'an à venir sont plus du double du nombre réel d'embauches de l'année écoulée, alors que les embauches à temps partiel prévues sont à peu près identiques à l'année précédente. Voilà donc une

prévision optimiste pour l'emploi, alors que les projections d'emplois contractuels semblent très inférieures à la réalité des habitudes d'embauche de l'année précédente.

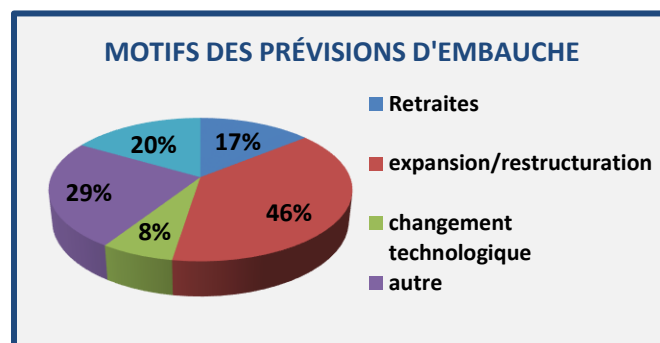
TABLEAU 9: NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES DAND LES 12 MOIS À VENIR COMPARATIVEMENT AUX EMBAUCHES PASSÉES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI					
	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	CONTRACTUEL*	SAISONNIER	TOTAL
EMBAUCHES PROJETÉES*	513	218	6	163	1 004
EMBAUCHES/ANNÉE ÉCOULÉE	224	223	588	52	1 087

*sans inclure l'employeur qui projette 300 embauches contractuelles dans les 12 prochains mois

Une question portait sur les trois principales professions recherchées par les employeurs. Une fois ôtés les doublons, environ 60 professions sur 66 ont été retenues, dans une variété de compétences et de secteurs (personnel d'entretien, manœuvres, ingénieurs, infirmières autorisées). Parmi les professions les plus citées (en plus de celles déjà mentionnées) il y avait les emplois étudiants d'été, les serveuses et serveurs et le personnel de soutien.

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 de la distribution dépasse les 100%. Pour l'ensemble des professions, le motif principal d'embauche était «*expansion/restructuration*», suivi de «*autres*» et «*retraites*».



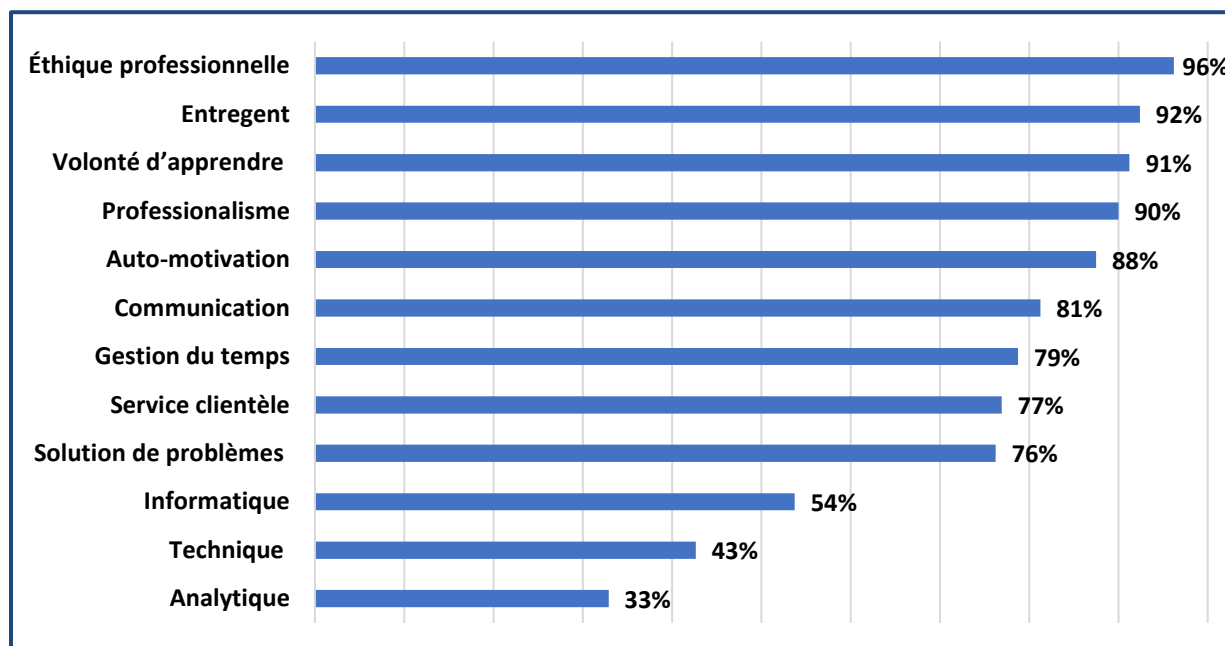
NIVEAU D'ÉDUCATION – NOUVELLES EMBAUCHES: On a demandé aux employeurs quel niveau d'éducation ils attendaient de leurs nouveaux employés, sans distinction de catégorie de profession. Les réponses ont souvent été multiples, ce qui explique les distributions totales supérieures à 100%.

Comme la question de l'an dernier portait strictement sur le minimum requis, les résultats sont peu comparables. Pourtant, nous constatons qu'alors qu'une proportion supérieure de répondants exigeait un diplôme collégial l'an dernier, beaucoup plus de répondants de cette année ont déclaré *très important* d'avoir un *diplôme d'études secondaires* (76%). En second et troisième rang, nous avons *études postsecondaires* (49%) et *diplôme collégial* (43%). Les catégories avec les plus fortes proportions *sans aucune importance* étaient les *trade certificats de métiers* (37%), *diplôme de premier cycle* (32%), et *diplôme supérieur ou accréditation professionnelle* (31%).

TABLEAU 10: NIVEAU MINIMUM D'ÉDUCATION EXIGÉ CHEZ LES NOUVEAUX EMPLOYÉS						
Préférence	SECONDAIRE	Études post-secondaires	Certificat de métier	Diplôme collégial	Diplôme de premier cycle	Diplôme supérieur ou professionnel
Très important	76%	49%	34%	43%	28%	25%
Assez important	18%	42%	29%	42%	41%	44%
Sans aucune importance	6%	9%	37%	14%	32%	31%

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

FIGURE 2: CLASSEMENT DES COMPÉTENCES



Les trois **compétences les plus importantes** (grande importance et extrême importance) ont été:

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

Les trois **compétences les moins importantes** (importance modérée et légère importance) ont été:

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

Notons, sur ces 12 compétences, que les aptitudes techniques, faisant par définition partie des compétences spécialisées, viennent à l'avant-dernier rang, comparativement à d'autres aptitudes plus générales. De plus, le classement des trois premières compétences est quasi identique à celui de 2016, sauf que la *volonté d'apprendre* et le *travail d'équipe/entregent* ont interverti leurs rangs.

FORMATION/ÉDUCATION: Une question concernait l'offre d'appui à la formation continue et à des possibilités d'éducation pour les employés au cours de l'année écoulée. Neuf employeurs sur dix (90%) ont dit qu'ils offriraient une formation en milieu de travail et 71% qu'ils offriraient des programmes d'éducation fournis par des tiers. Un peu plus de la moitié (54%) proposaient des remises à niveau de compétences ou de connaissances internes à la firme.

De plus, on a demandé quels étaient les modes d'appui offerts aux employés pour faciliter leur formation ou leur éducation. Le tableau 11 donne la répartition des modes d'appui proposés en pourcentage du total des employeurs. Les totaux dépassent 100% suite aux réponses multiples. En effet,

les trois-quarts (75%) des employeurs offraient plus d'un mode d'appui à la formation. Le tableau 11 donne aussi la répartition des réponses à la même question pour les deux derniers sondages.

TABLEAU 11: PROPORTIONS D'EMPLOYEURS OFFRANT UN D'APPUI À LA FORMATION/ÉDUCATION			
MODE D'APPUI	2017	2016	2015
Financement (total ou partiel)	78%	77%	77%
Information sur l'avancement de carrière	68%	30%	25%
Flexibilité des horaires de travail	61%	41%	44%
Usage d'incitations gouvernementales	35%	24%	21%
Autres	8%	17%	14%
NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTS	76	66	101

Les employeurs offrent des appuis concrets, soit financièrement (en tout ou partie), ou par l'aménagement des horaires de travail, plutôt que de fournir seulement de l'information. L'usage des incitations gouvernementales à la formation et à l'embauche est limité. Nous ne savons pas si cela est dû à un manque d'intérêt ou au fait que les employeurs ignorent l'existence de ces programmes. D'autres consultations avec des intervenants avaient révélé que, pour certains employeurs, la durée de temps nécessaire à remplir les rapports et les formulaires requis pouvait être prohibitive.

Une question portait sur les sources de formation et d'éducation et les barrières à la formation. Les sources les plus utilisées étaient *la formation au lieu de travail* (97%); *la formation entre pairs* (82%); *les programmes d'associations sectorielles ou professionnelles* (76%); *l'éducation à distance/en ligne* (66%); *l'éducation permanente des collèges* (59%); et *l'université* (35%). Les 3 barrières dominantes sont : le *coût de la formation* (47% très important, 38% assez important); *la distance à parcourir pour aller suivre les cours* (44% très important, 35% assez important); et *les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région* (33% très important, 37% assez important).

FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES ÉTUDIANTS/FUTURS

EMPLOYÉS: En ce qui concerne une formation pertinente au milieu de travail pour les étudiants, plus de la moitié des répondants (51-61%) ont déclaré ne pas offrir de tels programmes (contre 27% l'an dernier). Sur tous les répondants (incluant les employeurs qui ont déclaré ne pas offrir de telles possibilités), le tableau 12 présente la répartition des possibilités de formation étudiante par rapport au total des répondants, en incluant le fait de ne pas en offrir du tout.

TABLEAU 12: PROPORTION D'EMPLOYEURS PROPOSANT DES POSSIBILITÉS DE FORMATION (n = 69-72)						
	Co-op rémunéré	Co-op non rémunéré	Stage rémunéré	Stage non rémunéré	Apprentissage	aucune
Élèves du secondaire	14%	21%	4%	0%	8%	61%
Étudiants (collèges)	17%	14%	11%	9%	13%	51%
Étudiants (université)	16%	15%	20%	4%	6%	55%

Environ deux employeurs sur dix offraient des stages Co-op non rémunérés aux élèves du secondaire et il y avait seulement une chance sur deux qu'un placement co-op universitaire ou collégial soit payé. Les stages ont plus tendance à être payés. Près de 50% des employeurs qui proposent ces possibilités offrent plus d'un type de possibilité de placement en milieu de travail.

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.

Cela étant dit, il resterait à clarifier si le fait d'offrir ou non des placements co-op est relié ou non à la nature de l'activité de la firme, cette question n'étant pas posée. Par exemple, certains sites de travail sont interdits aux moins de 18 ans, ce qui excluerait automatiquement la majorité des élèves du secondaire de possibilités de placements co-op rémunérés ou non, de stages ou d'apprentissages.

Pour ce qui est des employeurs ayant déclaré offrir des stages rémunérés, il n'est pas clair que les sources de financement disponibles via FedNor ou la Société du patrimoine du Nord de l'Ontario (SPNO), ou encore les incitations salariales d'Emploi Ontario aient été utilisées.

NOUVELLES QUESTIONS RÉCAPITULATIVES: Les trois questions suivantes ont été ajoutées au sondage employeronne de 2017:

Est-ce que votre entreprise/organisation possède un plan de succession?

Quatre firmes sur dix (41%) avaient un plan de succession; 48% ont dit que non et 11% étaient incertaines. Cela aura des implications sérieuses pour l'avenir de l'entreprise et ses possibilités de continuité et d'avenir en termes d'emploi.

Au cours des cinq ans à venir, quelles vont être les principales opportunités pour votre firme/organisation? Les répondants pouvaient donner quatre réponses, ce qui a donné un total de 114 entrées. 43% des réponses ont parlé de croissance ou d'expansion, soit géographique, par l'ajout de nouvelles lignes de produits ou par l'augmentation de la clientèle. Les autres thèmes saillants ont été les changements technologiques, la croissance du tourisme, des partenariats, et l'amélioration de la qualité des produits ou des services.

Au cours des cinq ans à venir, quelles vont être les principaux défis que devra relever votre firme/organisation?

Comme pour la question précédente, il était possible de donner jusqu'à quatre réponses, ce qui a donné une liste de 139 défis. Le tiers (34%) des défis concernait le personnel, surtout en termes de compatibilité, mais aussi en lien avec la rétention et les départs en retraite. Ceci est particulièrement intéressant puisque cette année le pourcentage d'employés qui ont démissionné ou pris leur retraite a doublé comparativement au sondage employeronne de 2016. De plus, 12% de répondants additionnels ont cité les politiques gouvernementales – du salaire minimum aux modifications dans les normes de travail, les impôts et le coût des services publics.

COMMENTAIRES RÉCAPITULATIFS

Cela fait quatre ans que Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin diffuse le sondage employeronne et la similarité des réponses est frappante quel que soit le secteur ou la taille de l'employeur. Les modes de recrutement, les compétences principales recherchées et les régions de recrutement sont similaires. Le seul changement notoire est la baisse du nombre de possibilités d'expériences de travail offertes aux étudiants. C'est surtout inquiétant dans un contexte où le gouvernement de l'Ontario se fait le champion de la promotion de l'apprentissage par l'expérience auprès de tous les étudiants. En appui à cette initiative, la province a créé le *Fonds prêt à l'emploi* visant à offrir aux étudiants des collèges et des universités des possibilités concrètes d'apprentissage et fournit aux conseils scolaires du financement pour embaucher des Coordonnateurs d'apprentissage par l'expérience. Cela soulève des questions importantes, notamment: qui va mobiliser les employeurs? Comment vont-ils contribuer? Accepteront-ils de participer? Et comment cela affectera-t-il les employeurs du Grand Sudbury et des districts de Sudbury et de Manitoulin alors que la majorité de nos employeurs n'ont pas d'employés ou sont employés à leur compte?

Si le sondage employeron 2017 a révélé peu de détails nouveaux, nous avons noté, depuis un an, un doublement des départs faisant suite à une démission ou un départ en retraite. Les prévisions d'embauches à temps plein et à temps partiel sont restées dans la tendance de l'an dernier, mais les employeurs mentionnent beaucoup moins d'embauches contractuelles. Les principales catégories de professions dans lesquelles les employeurs embauchent sont : le corps professoral à temps partiel (ce qui pourrait changer suite à la récente grève du corps professoral des collèges communautaires de l'Ontario); les manœuvres et travaux non qualifiés; les métiers (menuiserie-charpente, ferronnerie, soudure/travail du métal); professions de la santé (infirmière autorisée, infirmière auxiliaire autorisée, personnel des services de soutien à la personne) et personnel de soutien. Ces résultats exigent toutefois une interprétation prudente, car ils reflètent seulement les employeurs qui ont rempli le questionnaire dans l'année écoulée.

Réussir à persuader les employeurs de répondre au sondage employeron reste l'un des plus grands défis auxquels se heurte la CPSM. Il semble aussi qu'il y a peu de variations d'une année à l'autre à moins d'une crise comme une fermeture importante, des mises à pied, des variations de la demande globale, et/ou toute autre forme de bouleversement du milieu de travail. L'augmentation du salaire minimum et les nouvelles exigences imposées aux employeurs pour le travail par équipe et les congés personnels pourraient affecter les résultats des sondages à venir. L'Ontario a perdu près de 60 000 emplois à temps partiel, mais nous n'avons pas vu les données qui appuient ou contredisent cette affirmation. Il ne fait cependant pas de doute que ce changement de législation aura un impact sectoriel, sur les entreprises et les communautés de la province.

Si les sondages employeron des dernières années nous ont fourni beaucoup d'observations et de conclusions, il est important de souligner que les employeurs demeurent très clairs sur le calibre des personnes qu'ils veulent embaucher. La majorité continue de rechercher toutes les qualifications (compétences techniques et certificats), mais les compétences générales qu'ils valorisent plus particulièrement sont : l'éthique professionnelle; l'entregent; la volonté d'apprendre; le professionnalisme; l'auto-motivation; une bonne communication et une bonne gestion du temps. Ces compétences sont fortement valorisées.

Résumons en réitérant le fait que les résultats du sondage employeron sont destinés à aider toutes les parties engagées dans le développement de la main-d'œuvre : leaders du développement économique, éducateurs, services de l'emploi, décisionnaires, personnes étudiantes, en recherche d'emploi et d'autres aussi. Une fois associée aux informations sur le marché du travail et aux résultats d'autres recherches, cette information devient un outil formidable pour comprendre ce qui se passe dans un secteur (tendances, changements et croissance/déclin), avec la perspective des employeurs. Cette information apporte donc une dimension importante au tableau du marché du travail et de la main-d'œuvre. Nous avons besoin d'entendre les employeurs parler des défis auxquels ils font face, des qualités et des compétences qu'ils recherchent et de leur désir d'œuvrer avec d'autres afin de former adéquatement et préparer la main-d'œuvre de l'avenir.

ANNEXES

ANNEXE 1: ÉNONCÉS SUR LE RECRUTEMENT DES PROFESSIONS TRÈS RECHERCHÉES

ÉNONCÉ	ABRÉVIATION
Il existe une disponibilité suffisante de personnel qualifié dans ma communauté	Personnel qualifié suffisant
Il y a peu de candidats pour chaque poste à pourvoir	Peu de candidatures
Les candidats possèdent les qualifications et le niveau d'éducation exigés pour le poste	Possède les qualifications
Les candidats possèdent les compétences techniques exigées pour le poste	Possède les compétences
Les candidats n'ont pas l'expérience exigée	Manque d'expérience
Les candidats répondent aux exigences linguistiques	Exigences linguistiques
Nous avons du mal à concurrencer d'autres employeurs du fait de l'éloignement/de difficultés de transport	Zone éloignée
Nous avons du mal à concurrencer d'autres employeurs du fait de la nature du travail (saisonnier, travail en roulement, horaires irréguliers, responsabilités du poste)	Nature du travail
Nos salaires et avantages sociaux sont compétitifs vis-à-vis de nos concurrents	Salaire compétitif
Nous avons du mal à concurrencer d'autres employeurs à cause de faibles possibilités de promotion	Manque de promotions
La rotation du personnel est un problème dans notre organisation	La rotation est un problème
Nous avons du mal à évaluer les qualifications des travailleurs étrangers candidats à des postes chez nous	Défi des qualifications étrangères

Les résultats du sondage sont illustrés en page 7, Figure 1