Commission de planification
de la main-d'œuvre du
Nord Supérieur

employerone
SONDAGE

District de Thunder Bay

Résultats du sondage EmployerOne 2015

EMPLOI ONTARIO

www.nswpb.ca

Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

Les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Emploi Ontario. L'information de ce rapport provient de diverses sources. Nous ne déclarons ni ne garantissons, explicitement ou implicitement, que ce matériel est précis ou complet. En fournissant ce matériel, la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Les vues exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions de l'Institut des politiques du Nord, de son conseil d'administration ou de ses partisans.

Vous pouvez citer et reproduire à loisir ce document sans l'autorisation de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, pourvu que vous indiquiez que celle-ci est l'auteur du document. L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de l'impression.

Pour davantage d'information, veuillez communiquer avec la personne suivante :

Madge Richardson, directrice exécutive
Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur
107B, avenue Johnson
Thunder Bay (Ontario) P7B 2V9
Téléphone : (807) 346-2940 ou (888) 800-8893 Téléc. : (807) 344-5464
Courriel : mrichardson@nswpb.ca
Site Web : www.nswpb.ca

PARTENAIRES DU SONDAGE EMPLOYERONE 2015 :

REMERCIEMENTS :

Nous voulons exprimer notre sincère gratitude à tous les employeurs pour avoir pris le temps de répondre au questionnaire du sondage EmployerOne. Vous nous avez donné des aperçus précieux qui nous permettent de continuer de travailler ensemble, allant de l'avant pour édifier des collectivités par le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Nous voulons aussi remercier nos partenaires : La Commission communautaire de développement économique de Thunder Bay, le fonds de développement nishnawbe-aski, la Chambre de commerce de Thunder Bay et Thunder Bay Ventures.

Un merci spécial à Chander Shahi, Ph. D., professeur adjoint à la Faculté des ressources naturelles et doyen de la Faculté des études supérieures de l'Université Lakehead, ainsi qu'à ses étudiants de la classe de 2015 en économie des ressources naturelles, d'avoir aidé à la réalisation du sondage auprès des employeurs et à présenter les constatations préliminaires afin de faciliter l'analyse des résultats connexes.

Nous aimerions remercier l'Institut des politiques du Nord pour son partenariat et soutien continu. Nous aimerions aussi remercier Sam Dirksen, stagiaire coordonnatrice du Marketing du The Labour Market Group, en raison de son travail créateur en conception; saluer l'aide de Tom Zizys ainsi que de James Cuddy pour leur analyse des données et pour leur expertise du marché du travail, puis Gilles Dignard, pour ses services de traduction.

Table des matières

Sommaire 4

Introduction 5

Stratégies d'approche 7

Constatations du sondage 8

- Profil des répondants 8
- Démographie des employés 10
- Nombre des embauches et des départs au cours des 12 derniers mois 11
  - Départs 11
  - Embauches 12
- Problèmes d'embauchage 14
  - Disponibilité des travailleurs qualifiés 16
- Méthodes de recrutement 17
  - Secteur géographique de recrutement 18
  - Recrutement par des organismes de services gratuits 18
- Embauchages attendus 19
- Scolarité exigée 21
- Niveaux supérieurs de compétences pour les employés existants et futurs 22
- Formation, habiletés et scolarité exigés 23
  - Obstacles à la formation 23
  - Formation ou éducation soutenue par les employeurs 24
  - Subvention Canada-Ontario pour l'emploi 26
  - Compétences de base 27
- Apprentissage 28
  - Consortium d'apprentissage 28

Observations globales 29

Conclusion 30

Annexes 32

- Annexe 1 – Affiche EmployerOne 32
- Annexe 2 – Sondage EmployerOne 33

Sommaire

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) procède annuellement à une analyse de divers indices du marché local du travail. La CPMONS participe à des consultations formelles et informelles avec un large éventail d'intervenants communautaires, afin de valider l'information obtenue, et ce, par l'analyse des statistiques des données locales et la collecte de données empiriques provenant des intervenants, afin d'avoir un aperçu de leurs réalités du marché du travail.

Dans le cadre de la participation permanente avec les intervenants communautaires, deux priorités ont émergé. Il est nécessaire d'amplifier la participation des employeurs, afin d'avoir un point de vue plus global; il faut aussi parvenir à une compréhension plus profonde des problèmes de ressources humaines auxquels font face les employeurs. Avoir une relation directe avec les employeurs locaux peut aussi permettre d'obtenir de l'information en temps réel et à jour, au lieu d'accéder à des statistiques collectées et publiées à des intervalles qui sont disparates et longs. Analyser les diverses sources de données pourrait ne pas permettre de percevoir la véritable situation du marché du travail, car des données sont désuètes ou des indices importants manquent.

Afin de compléter l'information existante, le ministre de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) a fourni aux Commissions de planification le financement pour réaliser le sondage EmployerOne. En dépit de nombreux efforts pour atteindre les employeurs du district de Thunder Bay, à peine un peu plus de 100 questionnaires remplis nous sont revenus. C'était une hausse par rapport à l'année antérieure, ce qui peut être attribuable à deux faits : la zone ciblée a été élargie; le questionnaire du sondage a été distribué dans les deux langues officielles.

Même si le taux de participation au sondage est bas, les réponses donnent de précieux aperçus des besoins de main-d'œuvre et des problèmes qu'ont aujourd'hui les employeurs. Voici un instantané des résultats du sondage *EmployerOne* 2015 :

- Les répondants d'EmployerOne représentaient les entreprises d'une gamme d'industries ainsi que des employés de diverses professions.
- Les employeurs ont indiqué que 53 % de leurs employés étaient à temps plein, puis que 74 % d'entre eux avaient entre 25 et 55 ans.
- Les deux principales raisons des employés quittant leur emploi étaient la démission et la retraite; 70 % des employeurs prévoient embaucher du personnel au cours des 12 prochains mois, en raison de nombreuses sources d'offres d'emplois liées aux agrandissements, aux restructurations et aux départs à la retraite.
- Les problèmes d'embauchage chez les employeurs peuvent être surtout attribués à une pénurie de compétences (c.-à-d. des postulants qui ne répondent pas aux critères de compétence, manquent d'expérience au travail, dont l'éducation est inadéquate) ou le manque de participation à la population active (c.-à-d. manque de postulants, postulants qui manquent de motivation, n'ont pas la bonne attitude ou l'entregent requis).

- Selon 63 % des répondants d'EmployerOne, l'offre locale de travailleurs qualifiés était médiocre ou mauvaise.
- La majorité des employeurs se sert de babillards électroniques d'affichage d'emploi, d'affiches et du bouche-à-oreille, afin de recruter du personnel.
- Les qualités dominantes requises pour les employés existants sont l'éthique professionnelle, le dévouement et la fiabilité; des habiletés en communication (verbales et écrites); l'auto-motivation.
- Quelque 85 % des employeurs apportent un soutien continu à la formation et à l'éducation du personnel ou l'offrent eux-mêmes.
- À peu près un quart des répondants ont suggéré que le manque de candidats qualifiés était la plus importante difficulté à la laquelle ils se heurtaient.

Introduction

L'information en temps réel sur le marché du travail est cruciale pour la compréhension des demandes et des besoins des employeurs locaux en matière de ressources humaines existantes, ainsi que pour la projection des besoins professionnels futurs. Connaître les problèmes du marché du travail qui existent dans la localité peut aider de diverses façons les fournisseurs de service d'Emploi Ontario pour ce qui suit : appariement supérieur des emplois; assistance pour les établissements postsecondaires, aux fins d'une éducation pertinente; formation spécialisée pour diverses professions; information d'organismes communautaires au regard des tendances du marché du travail et des possibilités de développement économique. En outre, l'information aide les employeurs et intervenants à travailler pour des solutions qui nous donneront une main-d'œuvre qualifiée.

Afin de permettre à la CPMONS de mieux harmoniser l'offre et la demande de main-d'œuvre, il est nécessaire que la demande soit déterminée en temps réel par les employeurs du district. En 2014, le MFCU a demandé aux Commissions de planification de la main-d'œuvre d'administrer le projet pilote du sondage antérieur (2014) EmployerOne. Le MFCU a financé chaque commission du Nord, afin que chacune s'occupe de promouvoir et de réaliser le sondage. La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (CPMONS) est une des six (6) commissions locales du Nord qui font ce sondage. Pour plus d'information, visitez notre site Web, à : www.nswbp.ca

EmployerOne **est un sondage détaillé, conçu pour mieux comprendre le volet demande du marché du travail local de la région. Lors de ce sondage est obtenue de l'information provenant des employeurs locaux, en rapport avec ceci : démographie de leur population active; postes vacants actuels et prévus; stratégies et problèmes de recrutement; perspectives des compétences, de l'éducation et de la formation des candidats; compétences les plus demandées par les entreprises; toute préoccupation actuelle et liée à la population active.**

L'instrument de sondage se trouve à l'annexe 2.

Il est attendu du sondage *EmployerOne* qu'il fournisse ultimement aux employeurs une voix pour communiquer leurs besoins existants et futurs en matière de professions, et ce, au gouvernement, aux responsables des politiques et à ceux qui sont chargés de l'éducation et de la formation des employés potentiels.

La CPMONS a lancé le sondage de 2015 en août, et il devait prendre fin en décembre 2015. Toutefois, la date limite a été reportée à la mi-janvier, afin d'accroître la participation. Dans le présent rapport sont résumés la méthode du sondage ainsi que les constatations sous forme de compilations.

Stratégies d'approche

Bruno's Contracting: Employeur, gagnant de la stimulation au travail, merci de votre participation à notre sondage EmployerOne.

Diverses stratégies d'approche ont été mises en œuvre; elles avaient pour objet de maximiser la participation des employeurs au sondage EmployerOne. Pour des raisons d'uniformité en matière d'image de marque, le logo d'EmployerOne a servi pour les articles promotionnels tels que les banderoles, les brochures, les affiches, le courriel et les médias sociaux. Cette année, afin améliorer l'accessibilité au sondage, nous avons lancé un domaine de site Web : www.employeronesurvey.ca

Une nouvelle stratégie a été d'ajouter une activité de « stimulation au travail », en sélectionnant au hasard des employeurs qui ont répondu au questionnaire du sondage, afin de réorganiser leur participation, et le personnel de la CPMONS a offert une pause-café de pourvoyeur. Cela a été l'occasion de consultations directes avec les employeurs locaux. Parmi les activités d'approche additionnelles se trouvaient celles-ci : présence à des activités reliées aux employeurs, des appels téléphoniques, du courriel et des visites personnelles chez des employeurs locaux, afin d'échanger directement avec eux.

Annonce radiophonique EmployerOne de la CPMONS

Êtes-vous un employeur? Nous avons besoin de votre aide!

Les entreprises locales ont les pièces du casse-tête du perfectionnement de la main-d'œuvre.

La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur demande à tous les employeurs de répondre à un court sondage servant à nous mieux faire comprendre vos besoins. Faites connaître vos problèmes de main-d'œuvre et les défis que vous devez relever, afin que nous puissions aider votre entreprise à réussir.

Visitez aujourd'hui employeronesurvey.ca, afin de répondre à votre questionnaire anonyme. Prenez 10 minutes de votre temps et vous serez inscrit à un tirage pour la « stimulation au travail » du mois! Rappelez-vous, nous avons besoin de connaître ce que vous avez À DIRE; alors, veuillez vous rendre à employeronesurvey.ca.

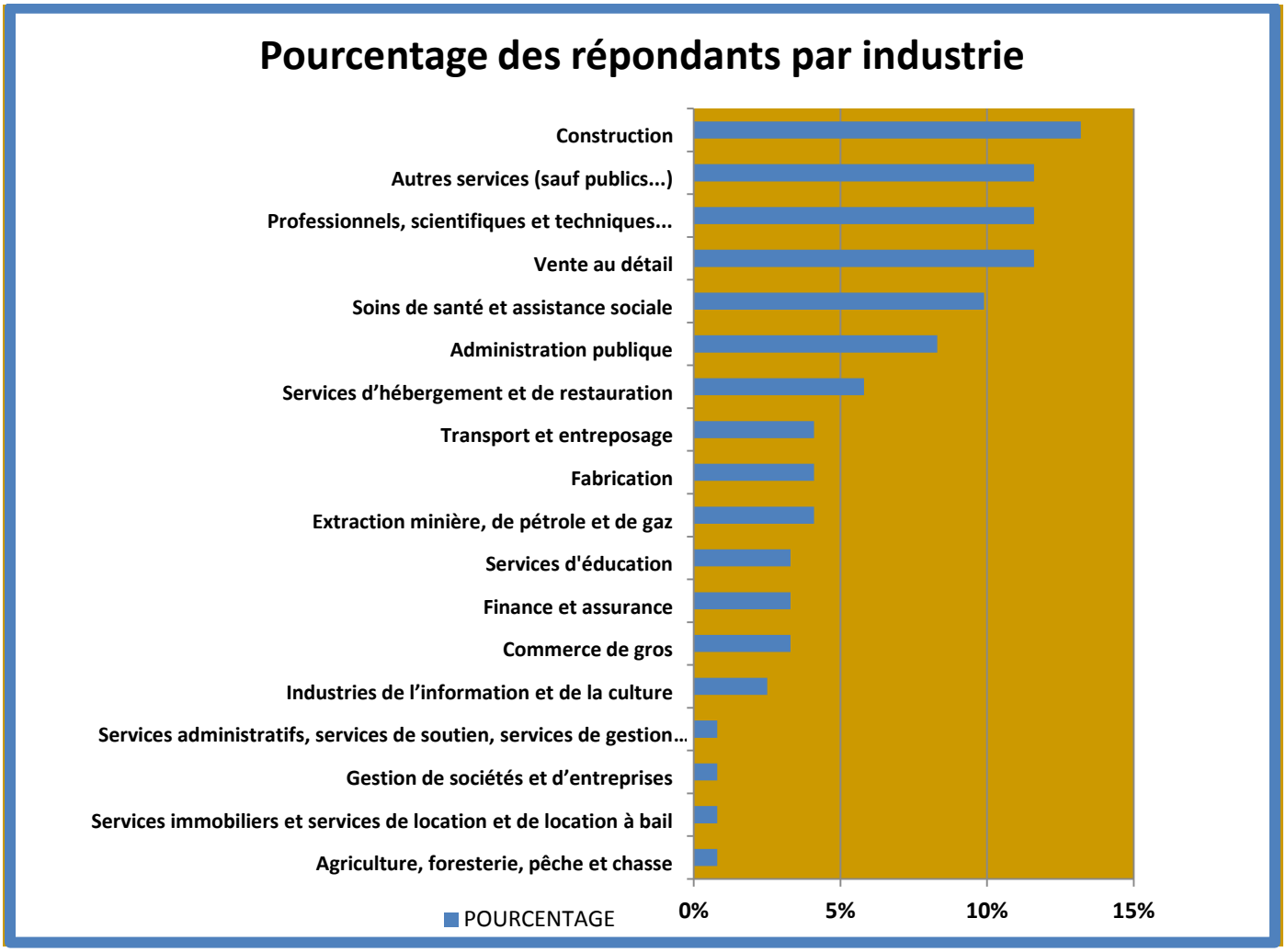
Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario

Constatations du sondage

Profil des répondants

En tout, 121 employeurs ont commencé à répondre au questionnaire du sondage, et 114 ont terminé; à chaque question, il y avait un nombre variable de répondants. Des 121 répondants, 24 ont indiqué qu'ils avaient également répondu au questionnaire EmployerOne de l'année antérieure. Cela signifie que 20 % des participants antérieurs sont revenus.

Figure 1 : Nombre et pourcentage des répondants par industrie



Compte tenu de la répartition des secteurs, le sondage EmployerOne représente équitablement tous les employeurs pour le sondage de cette année. Fait saillant, nous n'avons pas reçu de questionnaire rempli de services publics ainsi que des arts, spectacles et loisirs; ces secteurs ne sont donc pas représentés. Nous les ciblerons à l'avenir.

Les répondants ont reflété un éventail d'industries, et il y a des cas où la répartition du sondage correspond à la réalité des entreprises, par industrie, dans le secteur à l'étude. Dans ce qui suit se trouve la comparaison de la répartition en pourcentage des entreprises de la région de la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur (district de Thunder Bay) et du Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, juin 2015.

Tableau 1 :
Pourcentage des répondants par nombre d'employés, comparativement au pourcentage réel

	De 1 à 4 employés	De 5 à 19 employés	De 20 à 99 employés	100 employés +
Enquête	**18 %**	**36 %**	**30 %**	**16 %**
Réel	**47 %**	**37 %**	**14 %**	**2 %**

Chiffres réels du Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, juin 2015

La répartition des répondants par nombre d'employés révèle une beaucoup plus grande proportion de répondants qui ont un plus grand nombre d'employés, par rapport aux chiffres réels, en particulier dans les entreprises de plus de 20 employés. En fait, 19 % des 100 employeurs ayant plus de 100 employés dans le district de Thunder Bay ont participé à ce sondage EmployerOne.

Les répondants du sondage représentent largement les entreprises plus anciennes, la plupart avaient plus de 10 ans. En fait, neuf des entreprises qui ont participé au sondage ont indiqué qu'elles avaient plus de 100 ans.

Tableau 2 :
Âge de la société

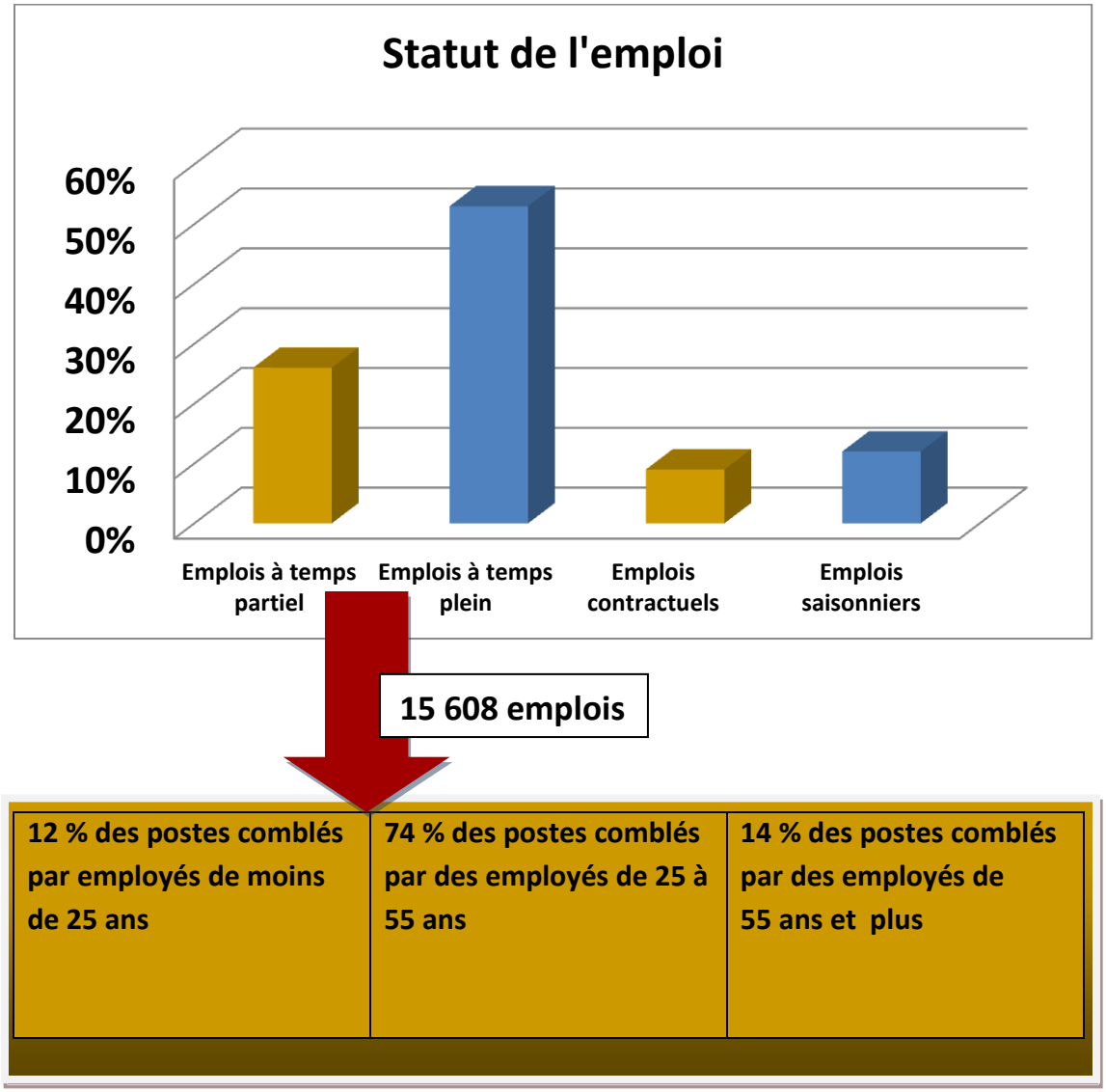
Âge de la société :	Moins de 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Entre 6 et 10 ans	Entre 11 et 20 ans	Plus de 20 ans
Nombre des questionnaires remplis	**5**	**9**	**11**	**27**	**65**

Démographie des employés

Globalement, les répondants représentaient 15 608 employés, ce qui peut aussi indiquer le nombre d'emplois. Dans l'Enquête nationale auprès des ménages, le district de Thunder Bay représentait 67 975 emplois. Bien que le nombre des emplois puisse avoir augmenté au cours des quatre dernières années, les répondants du sondage sont clairement responsables d'approximativement 25 % de tous les emplois locaux.

Le tableau suivant contient un fractionnement des statuts d'emploi et la cohorte d'âges représentant les employés des répondants du sondage. En gros, 53 % des employés occupaient des postes à temps plein, et à peu près les trois quarts de tous les employés avaient entre 25 et 55 ans.

Figure 2 : Statut de l'emploi



Nombre des embauches et des départs au cours des 12 derniers mois

Départs

Cent vingt sociétés ont fourni une réponse indiquant si un employé était parti au cours de l'année antérieure. De ce nombre, 70 % ont déclaré qu'au moins un employé était parti au cours de l'année antérieure. Les départs totaux s'élevaient à 1 298, soit un taux de roulement de 8,4 %. Il semble que, avec un pourcentage élevé de départs, les employeurs auraient des coûts potentiellement plus élevés que prévu pour le recrutement, l'orientation et la formation si la conservation du personnel était le principal problème.

Globalement, les démissions représentent un peu moins que la moitié de tous les départs, le reste étant presque également réparti entre les autres catégories.

Les départs à la retraite expliquent 17 % de tous les départs, ce qui signifie que de nombreux travailleurs qualifiés ont quitté la population active; dans le Nord, la proportion moyenne était par contre de 14 %.

Tableau 3 : Nombre des départs, par catégorie professionnelle, et raison des départs :

	Démission	Retraites	Mise à pied temp.	Mise à pied perm.	Renvoi	Autre	TOTAL
Gestionnaires et cadres	24	13	0	4	7	1	49
Professionnels	67	23	0	3	3	29	125
Techniciens	17	10	5	2	8	7	49
Métiers	8	13	10	4	0	0	35
Apprentis	1	0	1	0	0	0	2
Ventes et Marketing	18	12	0	41	7	8	86
Admin. et person. de bureau	37	26	0	5	6	9	83
Travailleurs de la production	52	15	102	0	12	7	188
Travailleurs des services	108	19	13	61	30	18	249
Autre	250	78	6	18	33	47	432
TOTAL	582	209	137	138	106	126	1 298

Embauches

Le tableau suivant contient les embauchages totaux des 12 mois antérieurs, par catégorie professionnelle et par type d'emploi, comparativement au nombre des départs au cours de la même période.

Tableau 4 : Nombre total des embauchages, comparativement au nombre total des départs

	À temps plein	À temps partiel	Contrat	Saisonnier	TOTAL		DÉPARTS
Gestionnaires et cadres	39	0	2	0	41		49
Professionnels	65	95	5	1	166		125
Techniciens	41	6	15	46	108		49
Métiers	23	3	0	0	26		35
Apprentis	9	0	0	10	19		2
Ventes et Marketing	44	37	1	20	102		86
Admin. et person. de bureau	51	24	14	2	91		83
Travailleurs de la production	31	105	0	0	136		188
Travailleurs des services	72	287	4	43	406		249
Autre	128	500	170	117	915		432
TOTAL	503	1 057	211	239	2 010		1 298

Globalement, 81 % des répondants rapportent avoir embauché l'an dernier 2 010 personnes dans les catégories professionnelles relevées. Cela est considérablement supérieur aux 1 298 départs; le nombre des embauches a donc dépassé celui des départs au cours de ces douze mois.

Une raison possible de cet écart peut être des embauches saisonnières et contractuelles. L'employeur ne peut comptabiliser ces cas avec les départs; il s'agit plutôt de travail saisonnier et contractuel qui a naturellement pris fin conformément aux conditions d'emploi. De plus, le nombre élevé d'embauches pour du travail à temps partiel ne peut refléter une succession d'embauchages pour le même poste en raison du roulement. Le gros de l'embauchage de travailleurs à temps partiel s'est produit dans deux catégories : travailleurs des services et autres. Les embauchages d'employés à temps partiel représentent la moitié de tous les embauchages et, selon les répondants du sondage, ces employés constituent 26 % de la main-d'œuvre.

L'écart entre les chiffres des départs et des embauchages est surtout évident dans deux catégories de professions : travailleurs des services et autres. Des changements majeurs chez un employeur expliquent des nombres élevés dans les catégories « départs » et « autres » ainsi qu'un grand nombre d'« autres » travailleurs embauchés pour du travail à temps partiel. Un travailleur sur quatre (24,5 %) embauchés a fait partie de la réembauche parmi le groupe des mis à pied. (Veuillez noter que 70 % de ces réembauchés se trouvaient chez un même employeur, ce qui peut fausser la représentativité de l'échantillon de toute cette population d'employeurs.)

Il y a plus de 130 professions différentes signalées par les données obtenues cette année. Parmi celles-ci, pour 61 des professions énumérées, il n'y avait qu'un seul embauchage. Le tableau suivant contient 18 professions signalées par les employeurs et ayant au moins 20 nouvelles embauches pour une profession spécifique :

Tableau 5 : Embauchages fréquents par les employeurs, dans diverses professions, au cours des 12 derniers mois :

PROFESSION	NOMBRE	PROFESSION	NOMBRE
Préposés aux services de soutien à la personne	163	Animateurs	52
Manœuvres	143	Pompiers	40
Associés des ventes	87	Techniciens forestiers	28
Brigadiers aux intersections	71	Serveur de produits alimentaires et de boissons	26
Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	71	Adjoints administratifs/adjointes administratives	24
Planteurs d'arbres	65	Travailleurs occasionnels à domicile	23
Étudiants d'été	64	Services techniques	22
Aide (entretien ménager ou en nutrition)	55	Préposé à la signalisation	20
Travailleurs de la production	53	Entretien ménager	20

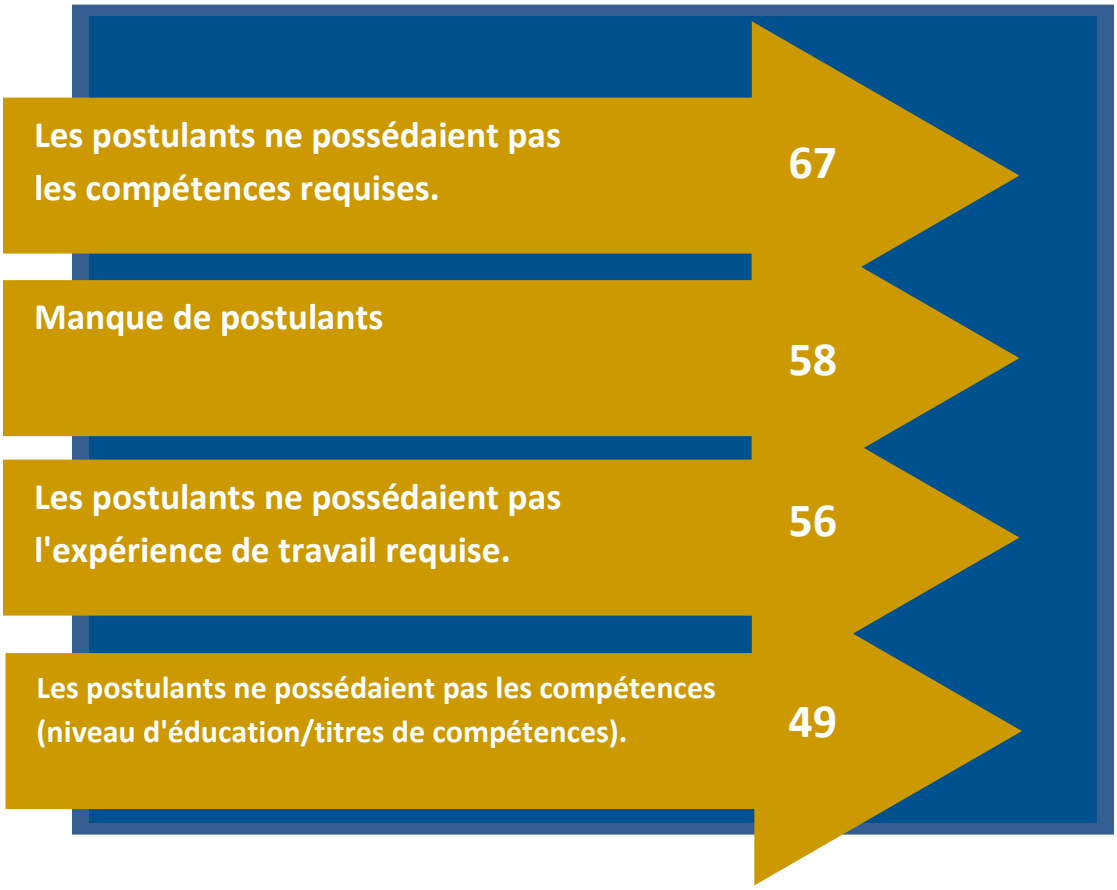
Problèmes d'embauchage

Il a été de plus demandé aux employeurs si, dans les postes pour lesquels la fréquence de recrutement était élevée, se trouvaient des postes difficiles à combler. Exactement la moitié (50 %) des entreprises du sondage ont affirmé avoir eu du mal à combler des postes. Les quatre principales raisons ont été les mêmes que l'an dernier, mais le classement diffère.

2014 **Quatre principales raisons des difficultés d'embaucher du personnel dans la catégorie dont la fréquence est élevée :**

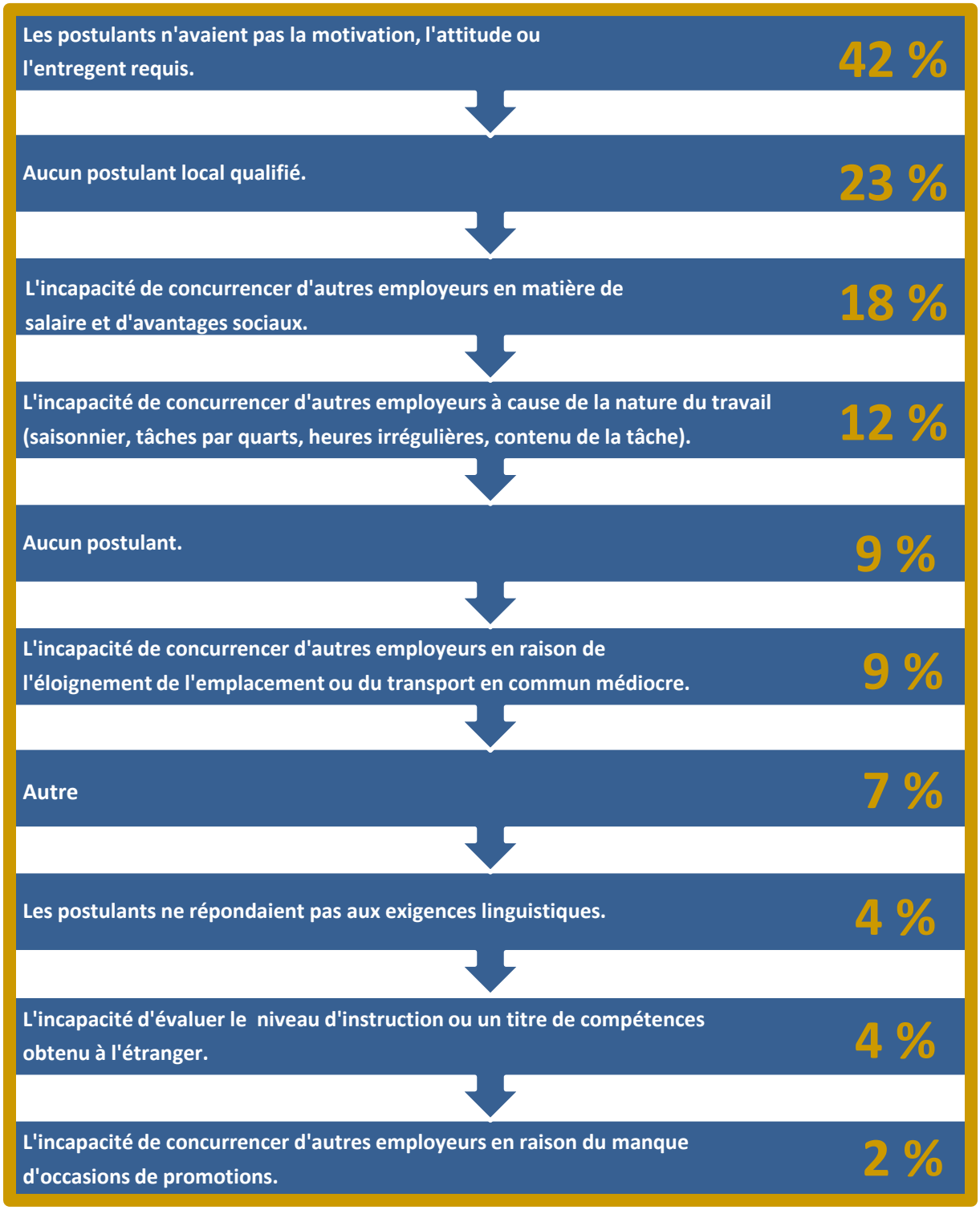
- **Les postulants ne possédaient pas les qualifications (niveau d'éducation/titres de compétences).**
- **Les postulants ne possédaient pas l'expérience de travail requise.**
- **Les postulants ne possédaient pas les compétences requises.**
- **Manque de postulants.**

2015 **Quatre principales raisons des difficultés d'embaucher du personnel dans la catégorie dont la fréquence est élevée :**



La proportion des employeurs qui ont dit avoir eu de la difficulté à embaucher pour des postes dont la fréquence était élevée, par raison spécifique, est présentée ci-dessous.

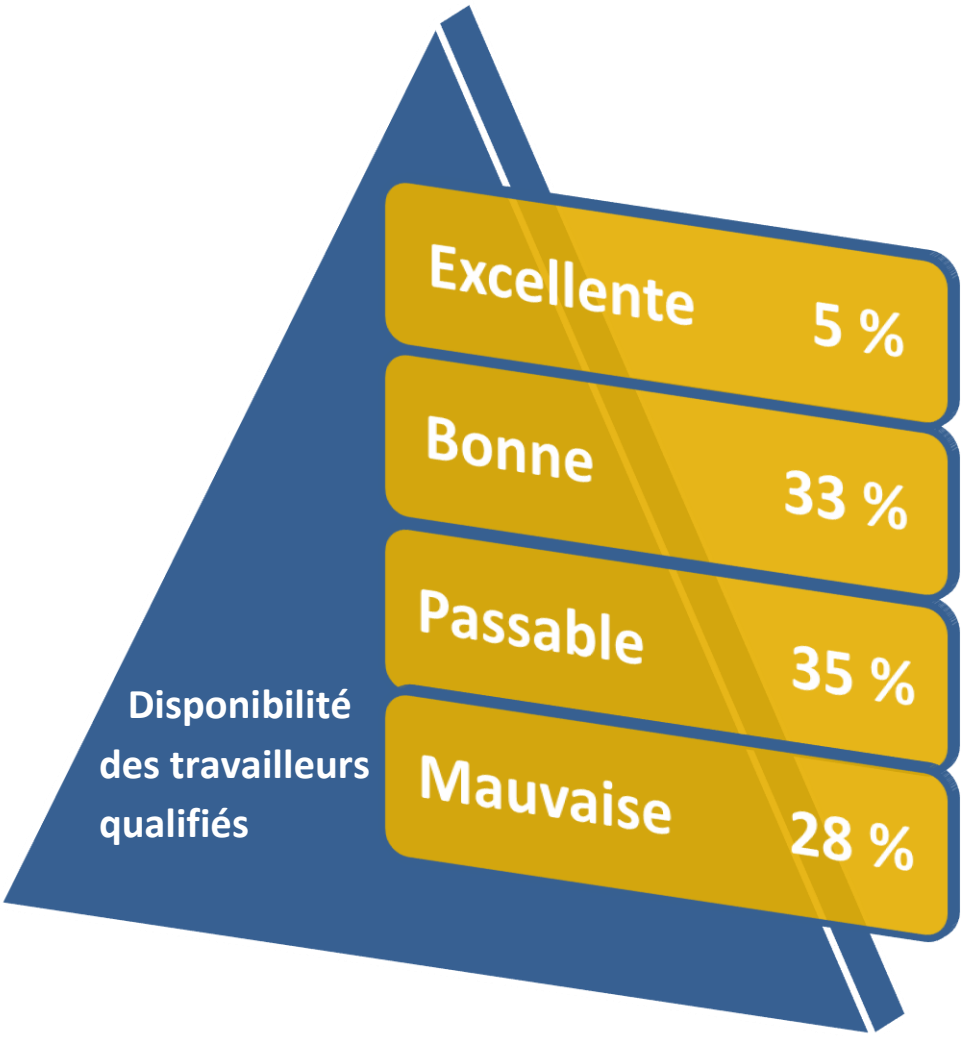
Tableau 6 : Raisons pour lesquelles il est difficile de recruter, et la proportion des postes associés à cette raison



Disponibilité des travailleurs qualifiés

Les réponses du sondage de cette année sont en harmonie avec celles du sondage EmployerOne de 2014. Les employeurs ont indiqué que plus de 60 % des travailleurs disponibles possédaient des qualifications inférieures à passables. De ce pourcentage, 28 % de la disponibilité des travailleurs qualifiés dans le district de Thunder Bay a été qualifiée de « mauvaise ».

Figure 3 : Disponibilité des travailleurs qualifiés :



Méthodes de recrutement

Tableau 7 : Méthodes de recrutement utilisées pour trouver des candidats pour les emplois

Méthode de recrutement	Fréquence d'utilisation
Babillards d'offres d'emplois en ligne/affichages	63 %
Bouche-à-oreille/relations personnelles/recommandations/réseaux informels	62 %
Site Web de l'entreprise même	49 %
Annonces de journaux	31 %
Affiches/annonces d'emplois sur place	25 %
Centres d'emploi gouvernementaux ou site Web	25 %
CV spontanés	22 %
Recrutement sur place aux écoles, collèges ou universités	21 %
Autre	12 %
Centres de services d'emploi non gouvernementaux ou communautaires, ou sites Web	11 %
Foires de l'emploi	10 %
Publications d'associations professionnelles ou commerciales	10 %
Entreprises de recherche de cadres ou d'aide temporaire	6 %

En termes de fréquence d'utilisation par les employeurs, les trois méthodes dominantes ont été les mêmes dans les résultats de l'an passé, même si les babillards électroniques d'affichage d'emplois ont maintenant devancé le bouche-à-oreille comme méthode de recrutement le plus souvent utilisée.

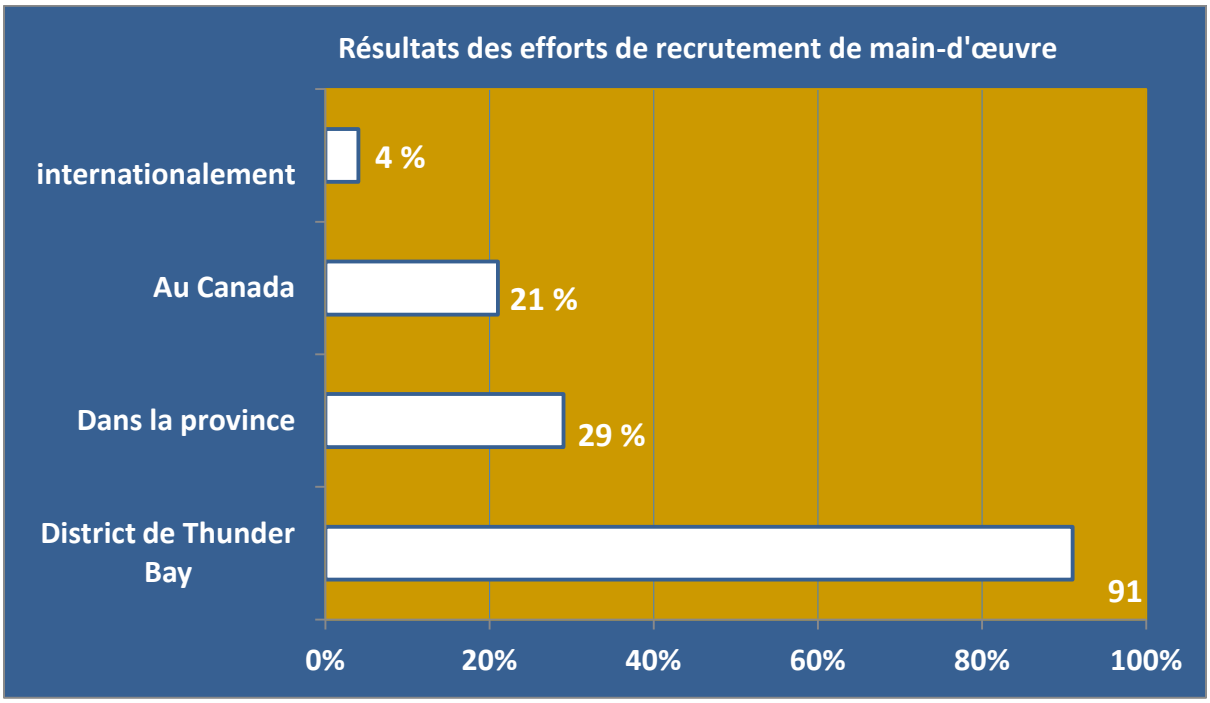
Seulement 25 % ont utilisé des centres/sites d'emplois gouvernementaux, puis 11 %, des centres/sites d'emplois non gouvernementaux ou communautaires pour leur recrutement, même si ces services sont offerts pour les aider.

Les répondants ont en outre utilisé d'autres méthodes de recrutement telles que les médias sociaux et Kijiji, afin d'annoncer leurs possibilités d'emploi.

Secteur géographique de recrutement

La majorité des employeurs ont rapporté que les efforts de recrutement de travailleurs ont ciblé le district de Thunder Bay, avec également des approches considérables aux niveaux de la province et du pays. Il s'est fait très peu de recrutement au niveau international. Il a peut-être été étonnant que 9 % des répondants aient indiqué qu'ils ne recrutaient pas au sein de Thunder Bay. (Les pourcentages totalisent plus de 100 % parce que certains employeurs énumèrent plus d'une option.)

Figure 4 : Résultats des efforts de recrutement de main-d'œuvre



Recrutement par des organismes de services gratuits

Il était moins probable que les employeurs obtiennent des services de placement gratuits d'une agence, au nom d'un groupe démographique particulier. Il a été demandé aux entreprises participant au sondage si elles avaient bénéficié de l'aide d'organismes de services gratuits de recrutement, ce qui englobait les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, et 77 % ont répondu par la négative. Certains employeurs ont eu de l'aide pour plus d'une catégorie :

Jeunes (de 15 à 24 ans)	18 %
Autochtones	10 %
Handicapés	7 %
Population de 55 ans et plus	5 %
Immigrants	5 %

Embauchages attendus

Sept répondants sur dix (70 %) ont indiqué qu'ils prévoyaient embaucher du personnel au cours des 12 prochains mois, ce qui ressemble beaucoup aux intentions connexes du sondage de l'an dernier (68 %). Toutefois, le nombre prévu d'embauches est considérablement inférieur à celui de l'an passé et, dans une moindre mesure, des embauchages réels du sondage antérieur et des embauchages alors prévus.

Tableau 8 : Nombre prévu d'embauchages pour la prochaine année, par rapport à l'an passé

	À temps plein	À temps partiel	Contrat	Saisonnier	EMBAUCHES TOTALES PRÉVUES		EMBAUCHES DE L'AN PASSÉ		EMBAUCHES PRÉVUES EN 2014	EMBAUCHES RÉELLES EN 2014
Gestionnaires et cadres	14	2	1	0	17		41		16	39
Professionnels	57	16	0	7	80		166		113	124
Techniciens	21	5	1	10	37		108		28	27
Métiers	44	4	3	8	59		26		74	40
Apprentis	19	0	0	0	19		19		14	17
Ventes et Marketing	22	24	0	6	52		102		42	27
Admin. et person. de bureau	14	4	0	2	20		91		30	52
Travailleurs de la production	27	65	0	100	192		136		354	455
Travailleurs des services	72	61	0	12	145		406		363	192
Autre	101	46	20	82	249		915		46	44
EMBAUCHES PRÉVUES	391	227	25	227	870		2 010		1 080	1 017
EMBAUCHES DE L'AN PASSÉ	503	1 057	211	239	2 010					

Remarques

- Il y a un écart considérable entre les embauchages prévus pour l'an prochain et les embauchages réels de l'an passé. Il y a une très grande différence entre les embauchages prévus de personnel à temps partiel pour l'an prochain (227) et les embauchages réels de personnel à temps partiel pour l'an passé (1 057). Il y a également une différence considérable pour les embauchages de personnel à contrat.
- Le seul employeur responsable du grand nombre d'embauchages à temps partiel était incapable de fournir une estimation des embauches de l'an prochain, ce qui explique dans une large mesure l'écart.

- Cela dit, cet écart diffère de celui de l'an passé, où il était négligeable.
- Tout compte fait, une enquête plus approfondie serait justifiée, afin de déterminer si les employeurs sont plus pessimistes pour l'an prochain ou simplement plus prudents lors de l'évaluation des embauchages futurs.

Tableau 9 : Raisons pour lesquelles les employeurs embaucheront du personnel

	Gestionnaires et cadres	Professionnels	Techniciens	Métiers (compagnons)	Apprentis	Ventes et commercialisation	Administratif/person. de bur.	Travailleurs de la prod.	Travailleurs des services	Autre	TOTAL	TOTAL 2014
Retraites	6	4	7	8	2	1	4	1	2	2	37	20
Expansion/restructuration	11	9	6	8	4	8	11	4	8	4	73	63
Changement technologique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Autre	5	5	2	1	1	6	6	3	5	15	49	24
S. O.	5	4	7	5	8	6	6	6	6	4	57	12
TOTAL	27	22	22	22	15	21	27	14	21	25	216	121

Approximativement un tiers des nouvelles embauches (73 sur 216) découle d'un agrandissement ou d'une restructuration (l'an dernier, c'était à peu près la moitié). Les départs à la retraite sont une raison sur six (37 sur 216) pour embaucher du personnel; c'est la même proportion que celle de l'an dernier. Ce qu'il faut noter c'est que presque la moitié des réponses (49 + 57, sur un total de 216) étaient soit « Autre » ou « S. O. », suggérant que cette question exige quelques options de plus, les deux plus probables étant « Remplacement à la suite d'un départ » et « Embauchages saisonniers ».

Scolarité exigée

Il a été demandé aux employeurs d'énumérer les scolarités minimales pour les catégories professionnelles générales. Le tableau ci-dessous indique la répartition en pourcentage des réponses liées à l'exigence d'une scolarité particulière minimale, le tout fractionné par catégorie professionnelle.

Tableau 10 : Exigences des scolarités minimales, par catégories professionnelles

	AUCUNE	DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES	DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES	CERTIFICAT DE MÉTIER	DIPLÔME COLLÉGIAL	GRADE DE PREMIER CYCLE	GRADE PROFESSIONNEL OU D'ÉTUDES SUPÉRIEURES
Gestionnaires et cadres	1 %	8 %	12 %	5 %	21 %	28 %	26 %
Professionnels (p. ex. : ingénieurs)	4 %	3 %	4 %	4 %	16 %	28 %	40 %
Techniciens	10 %	11 %	3 %	16 %	46 %	13 %	2 %
Métiers (compagnons)	5 %	14 %	0 %	67 %	12 %	2 %	0 %
Apprentis	7 %	31 %	27 %	22 %	9 %	2 %	2 %
Ventes et commercialisation	6 %	10 %	20 %	2 %	43 %	18 %	2 %
Admin. et emploi de bur.	2 %	25 %	20 %	2 %	43 %	10 %	0 %
Travailleurs de la prod.	17 %	39 %	22 %	6 %	11 %	0 %	6 %
Travailleurs des services	25 %	27 %	18 %	2 %	16 %	8 %	4 %

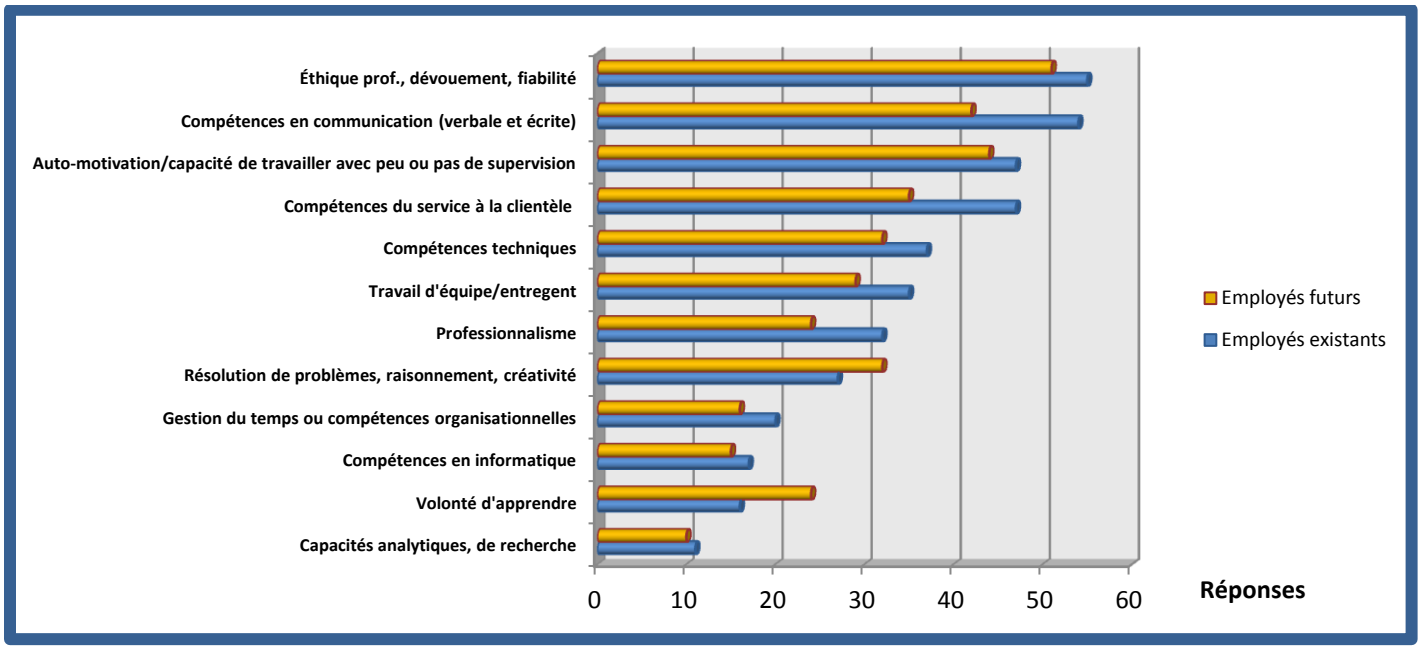
Pour certaines professions, une désignation spécifique est le choix évident : ce sont 67 % des employeurs qui s'attendent à ce qu'une personne de métier ait un certificat de métier. Aucun certificat, un diplôme d'études secondaires ou des études postsecondaires sont acceptés pour un travailleur de la production ou des services. Dans l'ensemble, les gestionnaires devraient avoir un diplôme collégial ou plus élevé, et il en va de même pour les professionnels, pour lesquels 40 % des répondants s'attendent à un grade professionnel.

Globalement, il semble qu'un diplôme d'études secondaires soit encore le minimum requis pour les professions exigeant moins de compétences, tandis que le diplôme collégial est plus fréquent pour les professions de niveau supérieur.

Niveaux supérieurs de compétences pour les employés existants et futurs

Les employeurs identifient les trois compétences dominantes que devraient posséder leurs travailleurs existants et futurs, et ce, pour tous les emplois et pour ceux qui sont difficiles à combler :

Figure 5 : Principales compétences pour les employés existants et futurs



Ces compétences sont énumérées en fonction du nombre de fois qu'elles ont été nommées pour les travailleurs existants, mais le classement ne varie qu'un peu pour les travailleurs futurs. L'éthique professionnelle et les compétences en communication sont mentionnées le plus souvent; l'auto-motivation et les compétences du service à la clientèle complètent la série des trois compétences dominantes. Après ces compétences personnelles, les compétences techniques occupent le milieu de la grappe des compétences exigées.

Le sondage de l'an dernier contenait exactement les quatre mêmes exigences dominantes; il y a eu une légère différence : les compétences en communication occupaient le quatrième rang, et celles des services à la clientèle, le deuxième.

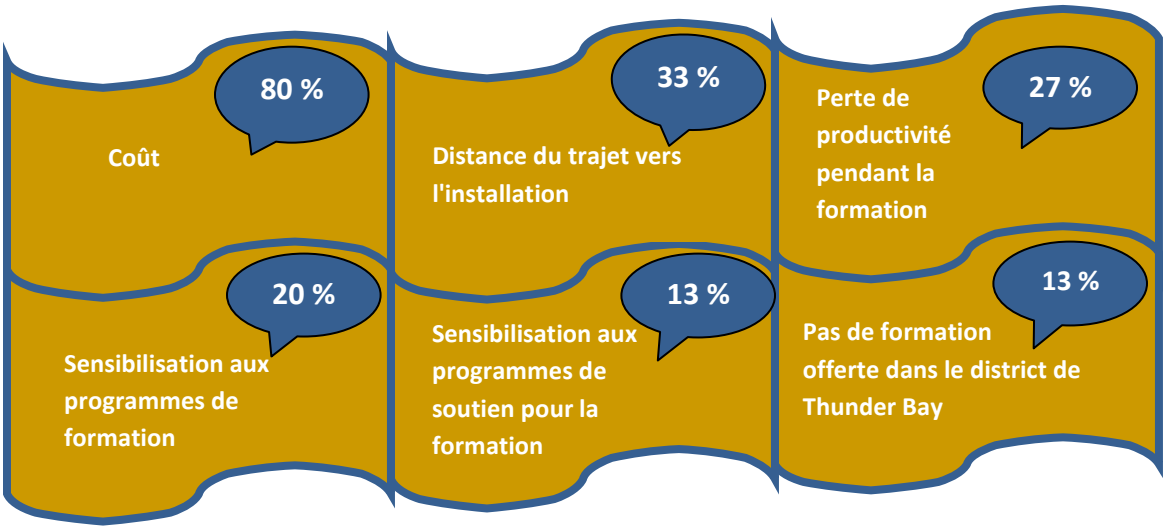
Formation, habiletés et scolarité exigés

Obstacles à la formation

85 % des employeurs ont dit qu'ils fournissaient ou soutenaient de la formation continue et des possibilités d'éducation pour leurs employés!

Les employeurs ont signalé ce qui suit comme défis/obstacles pour les employés recevant une formation ou une éducation dans le milieu de travail :

Figure 6 : Obstacles à la formation



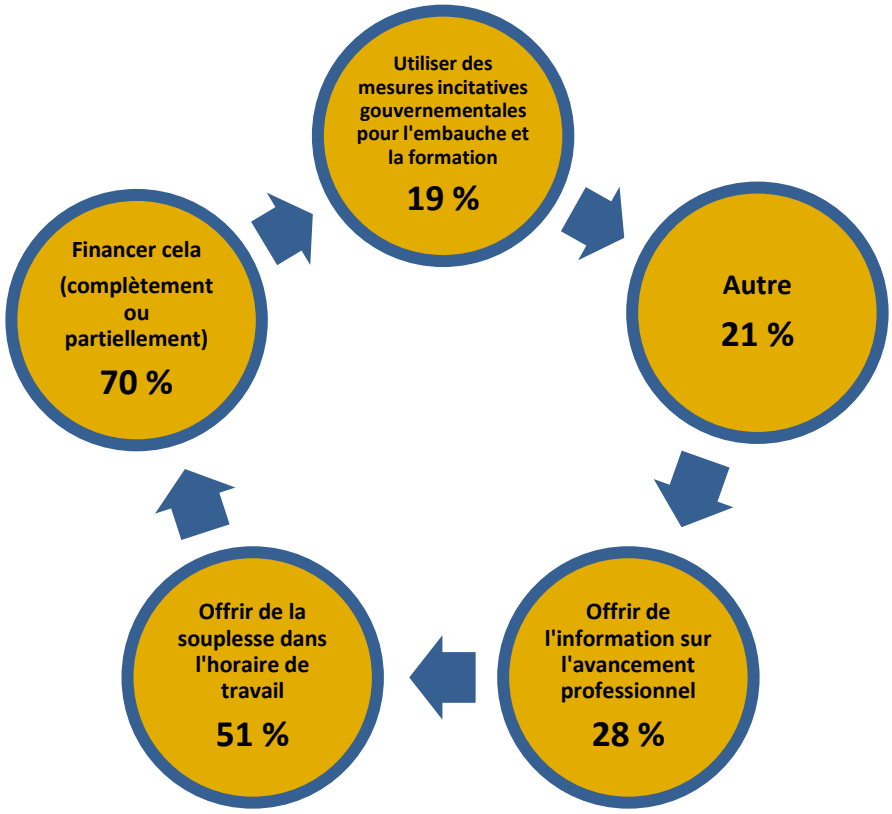
De loin le coût était le plus gros obstacle de ces employeurs, et presque tous n'offraient pas de formation. Cette constatation doit être observée dans le contexte : ce sont 85 % des répondants à cette question sur la formation, qui ont indiqué qu'ils offraient ou soutenaient des possibilités de formation pour leurs employés; ainsi les employeurs qui ne fournissent pas de formation en raison du coût sont une petite proportion de tous les employeurs.

Une inquiétude qui est souvent soulevée dans les échanges portant sur le manque de formation est le maraudage qui vise les employés formés dont veulent s'emparer les autres employeurs. Toutefois, cette inquiétude n'est soulevée que par 7 % des employeurs qui n'ont pas offert de formation.

Formation ou éducation soutenue par les employeurs

Il a été demandé aux employeurs de quelles façons spécifiques ils avaient soutenu la formation ou l'éducation; la moitié (50 %) des employeurs ont apporté plus qu'un soutien unique à leurs employés, à des fins de formation/éducation. Par conséquent, les chiffres ci-dessous dépassent 100 %.

Figure 7 : Pourcentage des employeurs offrant du soutien



Les employeurs offrent des formes très concrètes de soutien, soit par le financement de la formation (partielle ou complète), soit par de la souplesse dans les horaires de travail, par opposition à la simple présentation d'information. Il y a une dépendance limitée au regard des mesures incitatives gouvernementales pour l'embauchage et la formation. La catégorie « Autre » est surtout visée par la formation en cours d'emploi et, dans une moindre mesure, les cours de formation en ligne.

En termes de sources ou de méthodes d'enseignement ou de formation, de loin la formation en cours d'emploi est la plus répandue; plus de la moitié des employeurs dépendent de leur association industrielle ou professionnelle, puis offrent de la formation entre pairs. Le total de ces chiffres dépasse 100 % parce que certains employeurs ont signalé plus d'une méthode de formation.

Tableau 11 : Méthode ou source de formation/éducation du personnel

En cours d'emploi	73 %	Associations industrielle et professionnelles	55 %
Pair à pair	51 %	Enseignement à distance/en ligne	28 %
Collège (y compris la formation permanente)	27 %	Autre	21 %
Université (y compris la formation permanente)	13 %		

Soixante pour cent des employeurs offrent aux étudiants et aux travailleurs futurs une formation pertinente au travail?

Tableau 12 : Pourcentage des employeurs offrant des occasions d'acquérir de l'expérience au travail

	Payées Coop	Non payées Coop	Stage payé	Stage non payé	Apprentis
Élève d'école secondaire	9 %	34 %	3 %	1 %	5 %
Élève de collège	11 %	22 %	12 %	6 %	12 %
Étudiant d'université	9 %	14 %	16 %	6 %	8 %
Chercheur d'emploi	5 %	3 %	8 %	2 %	8 %

Ce sont 40 % des employeurs qui offrent des placements coopératifs aux élèves des écoles secondaires (dans la majorité des cas ce n'est pas rémunéré).

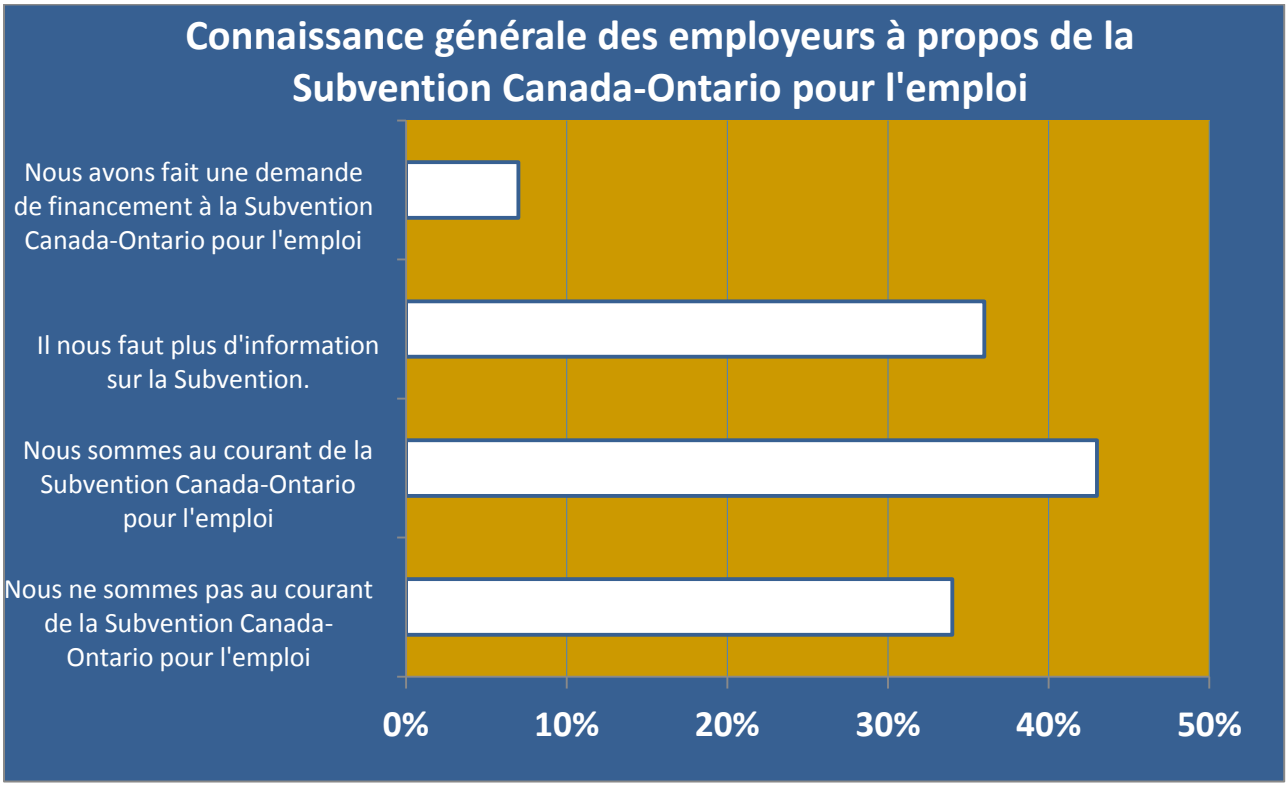
Ce sont 30 % des employeurs qui offrent des placements coopératifs aux élèves des collèges (pour un tiers d'entre eux, il y a rémunération).

Dans le cas des stages, 80 % sont rémunérés.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

En mars 2014, l'Ontario signait avec le gouvernement fédéral l'Entente Canada-Ontario sur le Fonds pour l'emploi. La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi est décrite comme un soutien financier pour les employeurs de l'Ontario, afin qu'ils perfectionnent leur main-d'œuvre par de la formation pilotée par eux-mêmes.

Figure 8 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi.



Plusieurs employeurs n'ont choisi qu'une réponse; alors le total des réponses ne correspond pas à 100 %. Parmi les employeurs qui ont répondu au questionnaire du sondage, 15 % avaient demandé du financement et presque le tiers de ceux-ci n'avaient pas entendu parler du programme.

Admissibilité au programme : Demandes de formation

La formation soutenue par la Subvention est pilotée par la demande de l'employeur et doit être directement reliée aux compétences que l'employeur juge nécessaires. Les employeurs déterminent les sortes de formation requises afin de répondre à leurs besoins en matière de compétences et choisissent les personnes à former[1].

1

http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/cojg_employer_training_presentation_5_4_2015.pdf

Compétences de base

Il a été demandé aux répondants d'évaluer le niveau de compétence des personnes récemment embauchées et des travailleurs en place, dans les domaines suivants : lecture, rédaction, mathématiques et alphabétisation numérique, en se servant de l'échelle ci-dessous :

Tableau 13 : Évaluation des compétences de base des personnes embauchées récemment et des travailleurs en place

	Extrêmement limitées	Plutôt médiocres	Incertaines	Plutôt satisfaisantes	Extrêmement satisfaisantes	Nombre total des répondants
Lecture	0	3	6	46	47	102
Mathématiques	1	4	15	43	39	102
Communication	1	8	4	47	43	103
Alphabétisation numérique	1	2	13	40	45	101

Les employeurs semblent satisfaits des compétences de base des recrues et des travailleurs en place.

- Plus de 80 % des employeurs sont plutôt ou extrêmement satisfaits des capacités en lecture, rédaction, mathématiques et alphabétisation numérique.

En fait, au moins quatre sur dix sont extrêmement satisfaits de leurs travailleurs pour chacune de ces compétences.

- Ce sont 39 % des employeurs qui étaient extrêmement satisfaits des capacités en mathématiques.
- Au regard de capacités en lecture, 46 % des employeurs étaient extrêmement satisfaits.

Globalement, voici les pourcentages des employeurs qui avaient l'impression que les compétences des leurs travailleurs étaient « plutôt médiocres » ou « extrêmement limitées » dans les domaines suivants :

- Lecture : 3 %
- Mathématiques : 5 %
- Communication : 9 %
- Alphabétisation numérique 3 %

Apprentissage

Consortium d'apprentissage

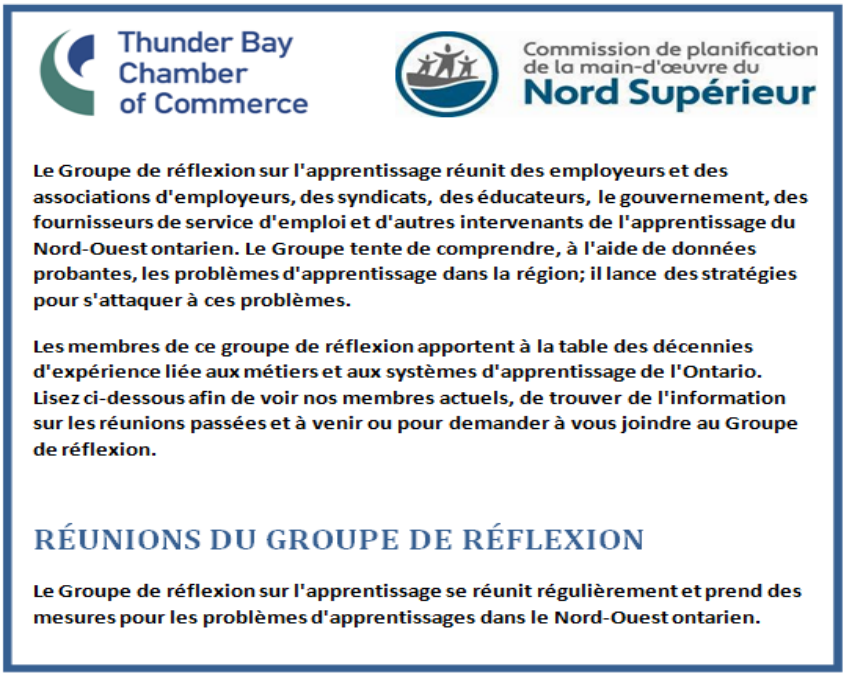
Il a été demandé aux employeurs de donner leur avis sur la notion de Consortium d'apprentissage, provenant du Groupe de réflexion sur l'apprentissage. Le texte suivant est la description connexe fournie dans le questionnaire du sondage :

Beaucoup de petites et moyennes entreprises trouvent qu'il est difficile de former des apprentis en raison d'une capacité limitée (p. ex., manque de compagnons compte tenu des ratios à respecter, manque de travail, incapacité de répondre à toutes les exigences de la pratique). Un « consortium d'apprentissage » encourage les employeurs à collaborer pour former des apprentis. Cette approche a réussi dans d'autres régions de l'Ontario. Elle offre de la latitude pour partager les responsabilités salariales et de la formation des apprentis. Il n'est alors pas exigé des employeurs de s'inscrire comme parrain d'apprentis du MFCU. Veuillez évaluer le niveau d'intérêt de votre entreprise, en ce qui concerne un consortium de l'apprentissage à Thunder Bay.

Tableau 14 : Points de vue des employeurs au sujet d'un consortium d'apprentissage

Option	Nombre	Pourcentage
Nous serions intéressés à participer à un consortium de l'apprentissage.	14	19 %
Nous aimerions en savoir davantage sur le modèle de consortium.	30	42 %
Nous ne serions pas intéressés à y participer.	28	39 %
	72	100 %

Il y a certainement de l'intérêt pour un consortium de l'apprentissage : un sur cinq (19 %) a dit qu'il s'y intéresserait, puis deux sur cinq (42 %), qu'ils voudraient en savoir davantage. Cette insertion donne un aperçu du Groupe de réflexion sur l'apprentissage :



Observations globales

	98 employeurs ont formulé des remarques et plusieurs thèmes communs sont revenus. En gros, un quart des remarques (26 sur 98) ont fait référence au manque de candidats qualifiés pour les postes. La notion de « qualifié » prend plusieurs formes : fiable, compétent, motivé, expérimenté, habile – bref, les remarques signalaient une réserve insuffisante de candidats pour l'emploi et correspondant aux attentes des employeurs.
	10 employeurs ont mentionné spécifiquement leur capacité de conserver les bons employés, signalant des problèmes de roulement et de conservation.
	8 employeurs ont mentionné spécifiquement la pénurie de gens de métiers qualifiés.
	8 employeurs ont mentionné la difficulté de payer des salaires concurrentiels.
	4 employeurs ont mentionné la difficulté de verser une rémunération concurrentielle par rapport aux établissements plus gros ou aux employeurs publics qui ont des programmes de rémunération plus attrayants (dont les avantages sociaux)

Il a été demandé aux employeurs s'ils désiraient travailler avec la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, aux fins de la planification de la main-d'œuvre et du développement du marché du travail : 112 réponses ont été reçues, dont les deux tiers (72), « affirmatives ». En outre, 66 employeurs ont demandé une copie des résultats du sondage, signe d'intérêt pour les constatations.

Conclusion

Le sondage EmployerOne de 2015 a fourni des données importantes qui confirment beaucoup des tendances et caractéristiques dont nous entendons parler dans la région depuis plusieurs années maintenant. En particulier, le sentiment chez les employeurs de notre région qui ont répondu au questionnaire est clair : il manque de candidats qualifiés pour les postes vacants. C'est une importante constatation, car elle suggère un problème d'offre sur le marché du travail local; bien qu'il y ait des postes vacants dans la région, beaucoup d'entre eux ne peuvent être comblés.

Le sondage EmployerOne de 2015 signale la question des postes vacants, tant du côté de l'offre que de la demande. Du côté de l'offre, un grand nombre de départs de travailleurs chez les répondants ont découlé de démissions et de retraites. Beaucoup de personnes ont quitté leur poste de travailleur des services. Il faudrait approfondir ce phénomène, afin de mieux comprendre pourquoi il existe. En revanche, les retraites semblent se trouver dans toutes les catégories professionnelles. Au fur et à mesure que les membres de la génération du baby-boom continuent d'atteindre l'âge de la retraite, nous devrions continuer de nous attendre à ce que cela se traduise par un grand nombre d'ouvertures dans le proche avenir.

En tout temps, il peut y avoir un certain nombre d'employés qui cherchent de nouvelles possibilités d'emploi et/ou de promotions.

Du côté de la demande, les principales raisons pour lesquelles les employeurs prévoient des ouvertures au cours des 12 prochains mois sont les agrandissements, les restructurations et les retraites. C'est une nouvelle positive pour le marché du travail local. Même si certains postes offerts s'expliquent par des départs (c.-à-d. démissions et retraites), d'autres postes chez les répondants du sondage devraient être créés en raison de la croissance (c.-à-d. agrandissements) dans des industries particulières.

Toutefois, conformément à ce qui a déjà été signalé, beaucoup de ces employeurs ont du mal à combler ces postes. Chez les répondants du sondage, parmi les cinq raisons dominantes de cet état de fait se trouvent celles-ci :

1. Les postulants ne possédaient pas les compétences requises.
2. Manque de postulants.
3. Les postulants ne possédaient pas l'expérience de travail requise.
4. Les postulants ne possédaient pas les qualifications (niveau d'éducation/titres de compétences).
5. Les postulants n'avaient pas la motivation, l'attitude ou l'entregent requis.

Les réponses peuvent être réparties en deux catégories importantes : *pénurie de compétences* et *participation à la population active*. La pénurie de compétences peut correspondre à des personnes qui n'ont pas les compétences, l'expérience de travail et la scolarité requises. Par contre, la participation à la population active est reliée au sentiment de découragement chez des personnes en âge de travailler, qui manquent de motivation, n'ont pas l'attitude ou l'entregent nécessaires pour occuper les postes ou ne participent tout simplement pas entièrement à la population active.

Ces deux constatations sont confirmées par l'analyse de notre Plan du marché du travail local de 2015-2016, qui montre comment des niveaux inférieurs de scolarité et de participation prévalent dans notre marché du travail local, comparativement à ce qui se passe dans l'ensemble de l'Ontario et du Canada[2]. S'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre et encourager la population en âge de travailler à participer davantage à la population active seront les deux principaux défis à relever par la région, afin de répondre à la demande de l'emploi, alimentée par plusieurs sources, notamment les retraites des membres du baby-boom et l'agrandissement prévu de certaines industries de notre économie.

La CPMONS est déterminée à améliorer les conditions des collectivités locales, par la collecte et la diffusion de renseignements sur le marché du travail local. Pendant que nous continuons à faire participer les partenaires communautaires, maintenant plus que jamais, nous devons avoir les points de vue des employeurs. Nous voulons veiller à ce que votre voix se trouve au début du processus de planification du marché du travail local. Nous devons connaître vos points de vue, comprendre vos besoins et problèmes de main-d'œuvre, afin de pouvoir influencer les services existants de formation, d'emploi et d'enseignement, ce qui améliorera les conditions du marché du travail.

La CPMONS travaillera de près avec les employeurs par des approches et des séances d'information axées sur les employeurs, les associations industrielles et les groupes sectoriels; elle pourra ainsi piloter les approches par du travail commun, aller de l'avant et édifier des collectivités par le perfectionnement de la population active.

[2] Plan du marché du travail local, produit par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, offert à www.nswpb.ca/.

Annexes

Annexe 1 – Affiche EmployerOne

Annexe 2 – Sondage EmployerOne

Sondage employerone 2015

Aidez-nous à mieux comprendre les enjeux et défis de votre entreprise en remplissant ce sondage .

Introduction

Objectif du sondage :

La Commission de planification de la main-d'oeuvre du Nord Supérieur (CPMONS) sollicite les employeurs comme vous pour l'aider à mieux comprendre les enjeux et les défis auxquels votre entreprise fait face. Le sondage est conçu pour recueillir de l'information sur un éventail de questions relatives à la main-d'œuvre, y compris les prévisions concernant les postes vacants, l'embauche des employés, les stratégies de recrutement et les difficultés qui y sont associées, ainsi que vos propres observations sur les compétences, le niveau de scolarité et la formation des candidats.

Répondre au questionnaire employerone :

Même si votre entreprise reçoit le sondage employerone de plus d'une source, ne répondez au questionnaire qu'une seule fois. Vous devriez confier cette tâche à la personne la mieux en mesure d'y répondre au sein de votre entreprise ou organisation.

Confidentialité :

Le sondage a été conçu de façon à protéger votre identité. Toutes les réponses demeureront tout à fait confidentielles; elles seront utilisées exclusivement à des fins statistiques et publiées uniquement sous forme agrégée.

Une copie des résultats sera affichée sur le site nswpb.ca/fr au début de 2016.

Besoin d'aide?

Si vous avez besoin d'aide à tout moment, veuillez communiquer avec Ian Kaufman à la Commission de planification de la main-d'oeuvre du Nord Supérieur en composant le 807-346-2947 ou encore par courriel à l'adresse intern@nswpb.ca.

Si vous préférez qu'on vous pose les questions directement, veuillez communiquer avec notre bureau; un membre de l'équipe fixera un rendez-vous pour faire le sondage avec vous à un moment qui vous convient!

EMPLOI ONTARIO

Ce projet *Emploi Ontario* est financé par le gouvernement de l'Ontario.

Section A : Caractéristiques de l'organisation et de la main-d'oeuvre

Cette section est conçue pour cerner les besoins et les défis en matière de main-d'œuvre propres à votre industrie et à votre emplacement.

Veuillez répondre de façon aussi exacte et exhaustive que possible.

Nom de l'entreprise :

Nom de la personne qui répond au questionnaire :

Emplacement de votre entreprise/compagnie/organisation :

Ville:

Votre organisation a-t-elle répondu à ce questionnaire l'an dernier?

☐ Oui ☐ Non

En quelle année votre organisation a-t-elle été fondée?

Comment avez-vous entendu parler de ce sondage?

☐ Directement de la CPMONS

☐ De la Chambre de commerce locale

☐ Radio annonce

☐ tbnewswatch.com

☐ Autre (S'il vous plaît spécifier)

SVP sélectionnez le secteur PRIMAIRE de votre entreprise :

Sélectionnez une seule réponse

- ☐ Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- ☐ Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz
- ☐ Services publics
- ☐ Construction
- ☐ Secteur manufacturier
- ☐ Commerce de gros
- ☐ Commerce de détail
- ☐ Transport et entreposage
- ☐ Info-industrie et industrie culturelle
- ☐ Finances et assurances
- ☐ Immobilier, location et location à bail
- ☐ Services professionnels, scientifiques et techniques
- ☐ Gestion de compagnies et d'entreprise
- ☐ Services d'administration et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
- ☐ Services d'éducation
- ☐ Soins de santé et aide sociale
- ☐ Arts, divertissement et loisirs
- ☐ Hébergement et services alimentaires
- ☐ Administration publique
- ☐ Autres services (sauf l'administration publique)

Si vous avez répondu « autres services », veuillez préciser

SVP sélectionner les AUTRES secteurs dans lequels vous opérez

Sélectionnez les réponses appropriées

- ☐ Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- ☐ Exploitation minière, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz
- ☐ Services publics
- ☐ Construction
- ☐ Secteur manufacturier
- ☐ Commerce de gros
- ☐ Commerce de détail
- ☐ Transport et entreposage
- ☐ Info-industrie et industrie culturelle
- ☐ Finances et assurances
- ☐ Immobilier, location et location à bail
- ☐ Services professionnels, scientifiques et techniques
- ☐ Gestion de compagnies et d'entreprise
- ☐ Services d'administration et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
- ☐ Services d'éducation
- ☐ Soins de santé et aide sociale
- ☐ Arts, divertissement et loisirs
- ☐ Hébergement et services alimentaires
- ☐ Administration publique
- ☐ Autres services (sauf l'administration publique)

Si vous avez répondu « autres services », veuillez préciser

Veuillez indiquer le nombre total de personnes à votre emploi et le nombre d'employés dans les catégories suivantes :

Employé à plein temps : personne qui travaille 30 heures ou plus par semaine, excluant les heures supplémentaires.

Employé à temps partiel : personne qui travaille moins de 30 heures par semaine, excluant les heures supplémentaires.

Travailleur à contrat : personne qui fournit un service ou un produit en sous-traitance et à laquelle il n'est pas nécessaire de remettre un feuillet T4.

saisonnier : personne qui occupe un emploi qui ne dure pas toute l'année mais qui revient habituellement d'une année à l'autre.

(Nous comprenons qu'il peut être très difficile de répondre de façon précise à cette question pour certaines ou l'ensemble des catégories, alors veuillez fournir votre meilleure estimation.)

S'il vous plaît laissez case vide correspondante si le nombre est égal à zéro .

Total	Plein temps	Temps partiel	À contrat	Saisonnier

Quel pourcentage (%) de votre main-d'oeuvre a moins de 25 ans?

Quel pourcentage (%) de votre main-d'oeuvre a plus de 55 ans?

Section B : Changements à la main-d'œuvre au cours des 12 derniers mois

Cette section vise à cerner des tendances particulières à propos du roulement du personnel, des postes difficiles à pourvoir et de l'embauche, ainsi que des méthodes de recrutement et des défis propres à votre secteur et à votre emplacement.

Veuillez répondre de façon aussi exacte et exhaustive que possible.

1A Y a-t-il eu des départs au sein de votre organisation au cours des 12 derniers mois?

On entend par « départ » une retraite, un congédiement, un licenciement, une mise à pied ou tout autre départ.

☐ Oui ☐ Non

Si vous avez répondu « Non » à la question 1A , s'il vous plaît passez à la question 2A

1B Le cas échéant, veuillez indiquer le nombre de départs par catégorie :

S'il vous plaît laissez case vide correspondante si le nombre est égal à zéro .

professions	Départ volontaire	Retraite	Mise à pied	Licenciement	Congédiement	Autre
Directeurs et cadres						
Professionnels (p. ex., ingénieurs, comptables)						
Employés techniques						
Gens de métier (compagnons d'apprentissage)						
Apprentis						
Personnel des ventes et du marketing						
Travailleurs en administration et de bureau						
Employés de la production						
Employés du secteur des services						
Autre						

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

2A Votre organisation a-t-elle embauché des travailleurs au cours des 12 derniers mois?

On entend par « embaucher » le fait de pourvoir un poste vacant.

☐ Oui ☐ Non

Si vous avez répondu « Non » à la question 2A , s'il vous plaît passez à la question 11A

2B Le cas échéant, combien de personnes ont été embauchées dans les catégories suivantes?

S'il vous plaît laissez case vide correspondante si le nombre est égal à zéro .

professions	Plein temps	Temps partiel	À contrat	Saisonnier
Directeurs et cadres				
Professionnels (p. ex., ingénieurs, comptables)				
Employés techniques				
Gens de métier (compagnons d'apprentissage)				
Apprentis				
Personnel des ventes et du marketing				
Travailleurs en administration et de bureau				
Employés de la production				
Employés du secteur des services				
Autre				

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

3 Parmi toutes les personnes embauchées au cours des 12 derniers mois, combien y avait-il d'anciens employés mis à pied qui ont été rappelés au travail?

4 Veuillez indiquer trois postes pour lesquels vous avez embauché le plus de personnes au cours des 12 derniers mois, ainsi que le nombre total de personnes pour chaque poste.

S'il vous plaît fournir un titre d'emploi , par exemple ingénieur civil , spécialiste IT , serveur / serveuse , conseiller financier , etc.

Poste/titre de l'emploi	Nombre total d'embauches

5A Certains postes ont-ils été difficiles à pourvoir?

Un poste difficile à pourvoir est un poste pour lequel le recrutement de travailleurs prend plus de temps que d'habitude ou est plus long que prévu.

☐ Oui ☐ Non

Si vous avez répondu « Non » à la question 5A , s'il vous plaît passez à la question 6

5B Le cas échéant, veuillez indiquer les raisons pour lesquelles ces postes ont été difficiles à pourvoir :

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- ☐ Aucun candidat
- ☐ Pas assez de candidats
- ☐ Les candidats n'avaient pas les qualifications requises (niveau de scolarité/titres de compétences)
- ☐ Les candidats n'avaient pas les compétences requises
- ☐ Les candidats n'avaient pas l'expérience de travail requise
- ☐ Manque de motivation ou de capacités relationnelles, ou attitude inadéquate chez les candidats
- ☐ Les candidats ne répondaient pas aux exigences linguistiques
- ☐ Incapacité à évaluer les diplômes scolaires et titres de compétences acquis à l'étranger
- ☐ Incapacité à faire concurrence à d'autres employeurs sur le plan de la rémunération et des avantages sociaux
- ☐ Incapacité à faire concurrence à d'autres employeurs sur le plan des possibilités de promotion
- ☐ Incapacité à faire concurrence à d'autres employeurs en raison de la nature du travail (travail saisonnier, travail par quart, heures irrégulières, nature du travail)
- ☐ Incapacité à faire concurrence à d'autres employeurs en raison de l'éloignement du lieu de travail ou de l'insuffisance du transport en commun
- ☐ Aucun candidat compétent provenant de la région
- ☐ Autre

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

6 Quelles méthodes de recrutement avez-vous utilisées pour pourvoir l'ensemble des postes vacants dans votre entreprise?

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- ☐ Bouche-à-oreille/relations personnelles/recommandations/réseaux informels
- ☐ Annonces et affiches de postes à l'emplacement
- ☐ Curriculum vitae non sollicités
- ☐ Curriculum vitae non sollicités
- ☐ Tableaux d'affichage ou annonces d'offres d'emplois en ligne

- [ ] Recrutement sur place dans les écoles, les collèges et les universités
- [ ] Salons de l'emploi
- [ ] Publications ou sites Web d'associations commerciales ou professionnelles
- [ ] Centres d'emploi ou sites Web du gouvernement
- [ ] Centres d'emploi ou sites Web non gouvernementaux ou communautaires
- [ ] Agences de recrutement de cadres ou agences de placement temporaire
- [ ] Annonces dans les journaux
- [ ] Autre

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

7 Comment évaluez-vous la disponibilité des travailleurs compétents à la Commission de formation du Nord-Est?

Sélectionnez une seule réponse

- [ ] Excellente
- [ ] Bonne
- [ ] Passable
- [ ] Médiocre

8 Parmi les régions géographiques suivantes, laquelle ou lesquelles avez-vous ciblées lors de vos efforts de recrutement?

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- [ ] Région immédiate (Commission de formation du nord-est)
- [ ] Province de l'Ontario
- [ ] Reste du Canada
- [ ] Extérieur du Canada

9 Avez-vous reçu de l'aide d'un organisme de services d'emploi sans frais représentant l'un des groupes suivants dans le cadre de vos activités de recrutement?

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- ☐ Immigrants et minorités visibles
- ☐ Jeunes (de 15 à 24 ans)
- ☐ Personnes handicapées
- ☐ Autochtones
- ☐ Travailleurs âgés (55 ans et plus)
- ☐ Aucune aide

10 Avez-vous eu recours à une agence de recrutement professionnelle (chasseurs de têtes)?

☐ Oui ☐ Non

11A Prévoyez-vous embaucher des travailleurs au cours des 12 prochains mois?

☐ Oui ☐ Non

Si vous avez répondu «Non» à la question 11A , s'il vous plaît passez à la question 13

11B Le cas échéant, combien de personnes prévoyez-vous embaucher dans les catégories suivantes?

S'il vous plaît laissez case vide correspondante si le nombre est égal à zéro .

professions	Plein temps	Temps partiel	À contrat	Saisonnier
Directeurs et cadres				
Professionnels (p. ex., ingénieurs, comptables)				
Employés techniques				
Gens de métier (compagnons d'apprentissage)				
Apprentis				
Personnel des ventes et du marketing				
Travailleurs en administration et de bureau				
Employés de la production				
Employés du secteur des services				
Autre				

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

12 À votre avis, quelle est la principale raison pour laquelle des postes pourraient être créés dans les catégories suivantes au cours des 12 prochains mois?

Sélectionnez une seule réponse

professions	Retraite	Expansion ou restructuration	Changements technologiques	Autre	S. / O.
Directeurs et cadres					
Professionnels (p. ex., ingénieurs, comptables)					
Employés techniques					
Gens de métier (compagnons d'apprentissage)					
Apprentis					
Personnel des ventes et du marketing					
Travailleurs en administration et de bureau					
Employés de la production					
Employés du secteur des services					
Autre					

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

Section C : Pénurie de main-d'œuvre spécialisée, besoins en formation et en éducation

13 Quel est le niveau minimal d'études requis pour les nouvelles embauches dans les catégories professionnelles suivantes ?

Sélectionnez une seule réponse

professions	Aucun	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	Études post-secondaires partielles	Certificat d'une école de métiers	Diplôme d'études collégiales	Diplôme de premier cycle	Reconnaissance professionnelle ou diplôme d'études supérieures
Directeurs et cadres							
Professionnels (p. ex., ingénieurs, comptables)							
Employés techniques							
Gens de métier (compagnons d'apprentissage)							
Apprentis							
Personnel des ventes et du marketing							
Travailleurs en administration et de bureau							
Employés de la production							
Employés du secteur des services							
Autre							

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

14 Veuillez sélectionner les trois principales compétences que possèdent la plupart de vos employés :

S'il vous plaît de ne sélectionner que les meilleurs 3 compétences (à la fois pour votre main-d'œuvre actuelle et future) que chacun de vos employés ont besoin de posséder .

compétences	Employés actuels	Employés futurs
Compétences techniques	☐	☐
Analyse/recherche	☐	☐
Communication (orale et écrite)	☐	☐
Service à la clientèle	☐	☐
Travail d'équipe /relations humaines	☐	☐
Éthique de travail, dévouement, fiabilité	☐	☐
Connaissances en informatique	☐	☐
Gestion du temps ou sens de l'organisation	☐	☐
Résolution de problèmes, raisonnement, créativité	☐	☐
Motivation individuelle/ capacité à travailler avec peu de supervision ou de façon autonome	☐	☐
Professionnalisme	☐	☐
Volonté d'apprendre	☐	☐

15A Votre organisation a-t-elle été en mesure d'offrir ou de soutenir des initiatives de formation et d'éducation pour vos employés l'an dernier?

Le terme « offrir » se rapporte à la prestation directe de formation ou d'éducation aux employés, alors que

le terme « soutenir » peut se rapporter à l'octroi d'une aide financière, à l'établissement d'un horaire flexible ou à toute autre mesure incitative pour encourager vos employés à acquérir les compétences et connaissances nécessaires pour accroître leur productivité.

☐ Oui ☐ Non

Si vous avez répondu «Non» à la question 15A , s'il vous plaît passez à la question 15D

15B Indiquez comment vous soutenez la formation/éducation

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

☐ Vous le financer vous-mêmes (totalement ou partiellement)
☐ Fournissez de l'information sur l'avancement de carrière
☐ Offrez de la flexibilité dans l'horaire de travail
☐ Vous utilisez les incitatives d'embauche et de formation du gouvernement
☐ Autre

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

15C Quelles sont les sources les plus communes de formation et d'éducation pour vos employés?

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

☐ Collège (y compris les études permanentes)
☐ Université (y compris les études permanentes)
☐ Études à distance/en ligne
☐ Autre
☐ Association industrielle ou professionnelle
☐ Auprès de pairs
☐ Dans le lieu de travail

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

15D Quel sont les principaux obstacles/difficultés qui empêchent vos employés de recevoir une formation et une éducation de façon continue?

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- ☐ Perte d'employés compétents au profit d'autres entreprises
- ☐ Connaissance insuffisante des programmes de formation existants
- ☐ Connaissance insuffisante des programmes de soutien à la formation
- ☐ Formation pertinente non offerte à l'échelle locale (dans la région économique d'Algoma)
- ☐ Distance à parcourir pour se rendre à l'établissement de formation
- ☐ Connaissance insuffisante de la formation prévue par la loi
- ☐ Loss of Productivity During Training Time
- ☐ Coût
- ☐ Autre

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

S'il vous plaît préciser en indiquant le titre du poste avec le défi ou la barrière correspondante .

Profession: ☐

Défi ou une barrière : ☐

16 Offrez-vous de la formation adaptée au milieu de travail aux étudiants et aux futurs travailleurs dans le cadre d'une des formules suivantes?

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

Élèves & les futurs travailleurs	Programme d'alternance travail-études rémunéré	Programme d'alternance travail-études non rémunéré	Stage rémunéré	Stage non rémunéré	Formation d'apprentis
Secondaire	☐	☐	☐	☐	☐
Collège	☐	☐	☐	☐	☐
Université	☐	☐	☐	☐	☐
Chercheur d'emploi	☐	☐	☐	☐	☐

☐ Non, nous n'offrons pas de formation adaptée au milieu de travail dans le cadre d'une des formules mentionnées.

17 Les travailleurs ont besoin de compétences de base lors de l'exécution des tâches quotidiennes de l'emploi. Cela comprend la lecture, la rédaction, les mathématiques et la culture numérique.

Veuillez évaluer le niveau de compétence des personnes récemment embauchées et des travailleurs en place, dans les domaines suivants.

Embauchés récents (2 dernières années) - S'il vous plaît ne font que 1 sélection pour chaque catégorie

Compétences de base	Extrêmement limité	Plutôt limité	Incertain	Plutôt satisfaisant	Extrêmement satisfaisant
Lecture	☐	☐	☐	☐	☐
Mathématiques	☐	☐	☐	☐	☐
Communication (écrite, orale)	☐	☐	☐	☐	☐
Culture numérique (utilisation d'appareils numériques, résolution de problèmes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐

Travailleurs en place (plus de 2 ans) - S'il vous plaît ne font que 1 sélection pour chaque catégorie

Compétences de base	Extrêmement limité	Plutôt limité	Incertain	Plutôt satisfaisant	Extrêmement satisfaisant
Lecture	☐	☐	☐	☐	☐
Mathématiques	☐	☐	☐	☐	☐
Communication (écrite, orale)	☐	☐	☐	☐	☐
Culture numérique (utilisation d'appareils numériques, résolution de problèmes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐

18 CE QUESTION POUR LES ENTREPRISES QUI EMBAUCHENT DES GENS DE MÉTIER SEULEMENT:

Si votre organisation ne emploie des gens de métier , s'il vous plaît passez à la question 19 .

Beaucoup de petites et moyennes entreprises trouvent qu'il est difficile de former des apprentis en raison d'une capacité limitée (p. ex., manque de compagnons compte tenu des ratios à respecter, manque de travail, incapacité de répondre à toutes les exigences de la pratique).

Un « consortium d'apprentissage » encourage les employeurs à collaborer pour former des apprentis. Cette approche a réussi dans d'autres régions de l'Ontario. EIle offre de la latitude pour partager les responsabilités salariales et de la formation des apprentis. Il n'est pas exigé des employeurs de s'inscrire comme parrain d'apprentis du MFCU.

Veuillez évaluer le niveau d'intérêt de votre entreprise, en ce qui concerne un consortium de l'apprentissage à Thunder Bay :

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- ☐ Nous serions intéressés à participer à un consortium.
- ☐ Nous aimerions en savoir davantage sur le modèle de consortium.
- ☐ Nous ne serions pas intéressés à participer à un consortium.

19 La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi offre de l'aide financière directe aux employeurs, afin de couvrir les coûts de formation du personnel. Veuillez sélectionner toutes les réponses qui valent pour votre entreprise :

Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- ☐ Nous ne sommes pas au courant de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi
- ☐ Nous sommes au courant de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi
- ☐ Il nous faut davantage de renseignements sur la Subvention
- ☐ Nous avons présenté une demande de Subvention Canada-Ontario pour l'emploi
- ☐ Autre

Si vous avez répondu « autre », veuillez préciser :

20 Quel est le problème numéro un des travailleurs de votre entreprise aujourd'hui?

21 La Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur se lance dans la planification annuelle du développement des travailleurs et du marché de la main-d'œuvre. Aimeriez-vous travailler avec nous?

- ☐ Dans l'affirmative, veuillez communiquer avec nous
- ☐ Non, cela ne nous intéresse pas actuellement

Veuillez inscrire tout commentaire additionnel :

Si vous désirez obtenir une copie des résultats du sondage, veuillez inscrire votre nom et votre adresse de courriel ci-dessous.

Nom:	
Courriel:	

Merci d’avoir compléter le sondage employerone.

Nous vous remercions de votre participation!

Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur

Brancher les partenaires communautaires en vue d'améliorer la qualité de la vie dans nos collectivités par le perfectionnement de la main-dòeuvre.