

# Rapport des résultats de l'enquête EmployerOne 2020/2021



sondage  
**EMPLOYERONE**  
Votre main-d'œuvre. Notre avenir.



## Remerciements

L'Association du marché du travail de Renfrew et de Lanark (AMT) souhaite remercier tous les employeurs participants dans les Comtés de Renfrew et de Lanark d'avoir pris le temps pour compléter l'enquête EmployerOne 2020/2021. L'information que vous avez fournie sera utile pour une gamme de parties prenantes, d'employeurs et fournisseurs de services, la Chambre de Commerce, de groupes d'industries et d'employeurs individuels.

Nous souhaitons aussi remercier nos parties prenantes et nos partenaires de la communauté pour leur aide en encourageant la participation des employeurs dans l'enquête EmployerOne 2020/2021 y compris les fournisseurs des services d'embauches locales, la Chambre de Commerce et le personnel du développement économique à de nombreuses municipalités locales.

L'Association du marché du travail de Renfrew et de Lanark a mené l'enquête EmployerOne depuis 2015. En 2020, l'AMT s'est associé à cinq autres conseils de développement de la main-d'œuvre à travers l'Est de l'Ontario pour fournir l'enquête EmployerOne comme initiative locale. Ce rapport inclut seulement les données des Comtés de Renfrew et de Lanark; cependant, un rapport séparé qui résume ces données régionales a aussi été préparé par la Commission de formation de l'Est ontarien (CFEO) pour ce projet. Les deux rapports peuvent être trouvés sur notre site web chez [www.renfrew.lanark.com](http://www.renfrew.lanark.com).

Ce projet est financé en partie par le Gouvernement du Canada et le Gouvernement de l'Ontario.



### Énoncé de mission

Pour travailler en collaboration avec les partenaires de la communauté sur la création des solutions du marché du travail innovantes qui répondent aux besoins du développement de la main-d'œuvre locale.

## **Table de matière**

Introduction	Page 3
Points forts	Page 4
Résultats de l'enquête	Page 5-25
Changements à la main-d'œuvre 2020	Page 5
Recrutement et sélection	Page 10
Compétences et données démographiques de la main-d'œuvre	Page 13
Changements anticipés à la main-d'œuvre 2021	Page 15
Développement de la main-d'œuvre	Page 19
Notes statistiques	Page 23
Annexe A	Page 24-26

## Introduction

Cette enquête EmployerOne fournit une occasion importante pour rassembler de l'information sur la main-d'œuvre complète et détaillée d'une variété d'industries dans les Comtés de Renfrew et de Lanark. L'enquête sert comme véhicule pour les employeurs à exprimer leurs besoins sur une gamme de problèmes, tel que les inquiétudes de ressources humaines, la rotation de la main-d'œuvre, les besoins des compétences actuelles et futures ainsi que les pratiques de formation et d'éducation.

Les résultats de l'enquête EmployerOne vise également à fournir une meilleure compréhension des exigences professionnelles et de compétences d'employeurs afin d'éclairer la recherche d'emploi et la prise de décision en matière d'emploi. De plus, les résultats de l'enquête peuvent informer le développement professionnel et les cours de formations qui relient directement aux demandes du marché du travail local tel qu'identifié par les employeurs.

En tout, nous avons reçu cent quatre-vingt-sept (187) réponses entre nos deux divisions de recensement (le Comté de Renfrew et le Comté de Lanark). Les employeurs du Comté de Renfrew représentent cent deux (102) réponses (54,5 %) et les employeurs du Comté de Lanark représentent les quatre-vingt-cinq (85) réponses restants (45,5 %). Ceci représente une augmentation de 63 % dans le taux de réponse comparé à l'enquête EmployerOne 2019/2020. Il y avait aussi dix-huit (18) enquêtes partiales qui restaient incomplètes à la fin de la période de l'enquête; cependant, à des fins d'exactitude des données, ces enquêtes partiellement terminées n'ont pas été incluses dans l'analyse de données ci-inclus.

L'enquête elle-même était menée pendant une période de huit semaines entre le 4 janvier 2021 et le 26 février 2021. Les données de l'enquête sont le miroir de l'année auparavant (2020) pour les divisions de recensement du Comté de Renfrew et du Comté de Lanark. Il est important de noter que la période de l'enquête s'est produite durant la fermeture de COVID-19 mandatée par la province qui a duré en partie de notre zone de chalandise du 26 décembre 2020 au 16 février 2021. En quelques secteurs, les fermetures d'entreprises auront pu empêcher quelques employeurs de répondre à l'enquête.

## Points forts

- Les répondants de l'enquête ont représenté une large variété d'industries; cependant, les principales industries répondants étaient: le commerce de détail, les soins de santé et l'aide social, autres services (pas l'administration publique) et les services d'hébergement et de restauration. Aucune réponse a été reçue de trois industries: la gestion des sociétés et des entreprises, l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz et les services publics.
- Plus de 70 % des répondants sont venus des petites entreprises, étant celles avec moins de 20 employés.
- Grâce à la pandémie de COVID-19 environ 78,1 % de répondants ont signalé un impact négatif sur leur main-d'œuvre lorsque 12,8 % de répondants ont signalé un impact positif.
- Seulement 41,9 % de répondants étaient capables de fournir les opportunités de travail à domicile pour leurs employés pendant l'année auparavant. Ceci a inclus environ 11,2 % de répondants qui avaient des employés qui travaillaient à domicile 100 % du temps.
- Soixante-deux pour cent (62 %) de répondants ont ressenti la séparation des employés (la démission d'employés, le licenciement et la mise à pied) lorsque 32 % de répondants ont augmenté leur main-d'œuvre en 2020.
- Environ 37 % de répondants ont eu de la difficulté à remplir des positions en 2020. La cause la plus commune pour cette difficulté est une lacune de candidats (37,3 %).
- Les employeurs locaux ont utilisé la bouche à oreille (25,4 %), les médias sociaux (18,1 %) et les babillards électroniques d'emplois (12,4 %) pour recruter pour leurs postes disponibles.
- Douze pour cent (12 %) de répondants ont embauché un nouvel immigrant qui est venu au Canada au cours des cinq (5) dernières années.
- Lorsque seulement 3,8 % d'employeurs attendent réduire leur main-d'œuvre, plus de 47 % de répondants attendent embaucher de nouveaux employés en 2021 conduit par une augmentation de ventes.
- Les employeurs locaux ont utilisé les programmes de relief de COVID-19 provinciaux et fédéraux incluant la Subvention salariale d'urgence du Canada (23,10 %), l'éducation coopérative (17,60 %), et les subventions à la formation (16,30 %)

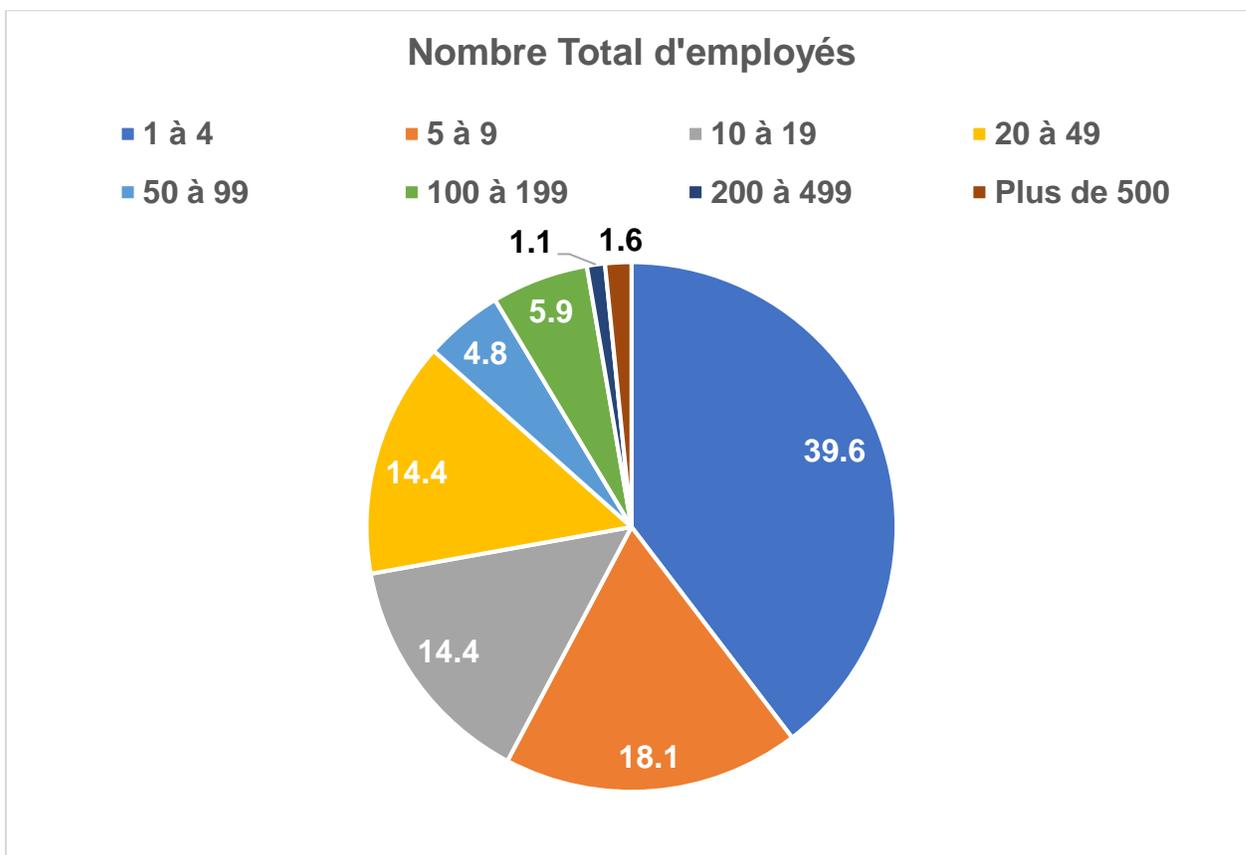
## Changements à la main-d'œuvre en 2020

1. Sélectionnez le secteur principal dans lequel vous opérez. Pour plus d'information, cliquer sur l'industrie soulignée et une description ouvrira dans une nouvelle fenêtre. Il y eu un total de 187 répondants à cette question.

<b>Industrie</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
La commerce de détail	31	16,6 %
Les soins de santé et l'aide social	25	13,4 %
Les autres services (pas l'administration publique)	22	11,8 %
Les services d'hébergement et de restauration	21	11,2 %
La manufacture	13	7,0 %
La construction	12	6,4 %
La finance, l'assurance	10	5,3 %
Les arts, la culture, le sport et la récréation	8	4,3 %
Les services d'éducation	7	3,7 %
Les services informationnels et culturels.	7	3,7 %
Les services professionnels, scientifiques et techniques	7	3,7 %
Le transport et l'entreposage	7	3,7 %
L'agriculture, la foresterie, la pêche, la chasse	6	3,2 %
Les services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	4	2,1 %
L'Administration publique	3	1,6 %
Immobilier, location et crédit-bail	2	1,1 %
Le commerce de gros et la distribution	2	1,1 %
La gestion des sociétés et des entreprises	0	0 %
L'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz	0	0 %
Les services publics	0	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	

**2. Quel est votre nombre total d'employés (y compris vous-même)?**

Il y eu un total de 187 répondants à cette question.



Gamme	Nombre	Pourcentage
1 à 4	74	39,6 %
5 à 9	34	18,2 %
10 à 19	27	14,4 %
20 à 49	27	14,4 %
50 à 99	9	4,8 %
100 à 199	11	5,9 %
200 à 499	2	1,1 %
Plus de 500	3	1,6 %

**3. Quel est le nombre d'employés dans chaque catégorie de statut d'emploi?**

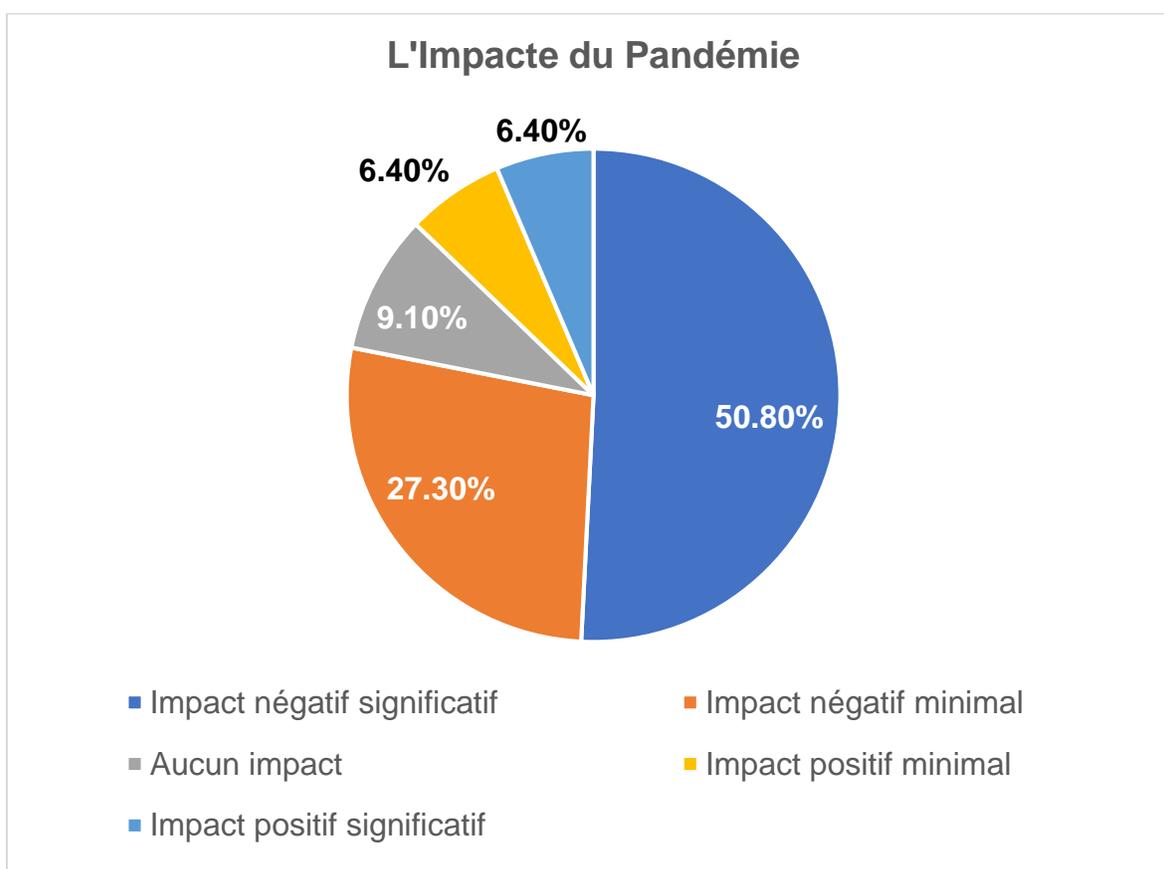
À temps plein toute l'année	5 378
À temps partiel toute l'année	1 434
À temps plein saisonnier	271
À temps partiel saisonnier	93

**4. Quel est le nombre approximatif d'employés dans chaque catégorie d'âge?**

Un total de 155 répondants ont répondu qu'ils avaient des employés de moins de 25 ans et 162 répondants avaient des employés de plus de 55 ans.

Employés de moins de 25 ans	852
Employés de plus de 55	1 158

5. Dans quelle mesure est-ce que la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur votre main-d'œuvre? Pour les entreprises qui identifient un impact, veuillez décrire de manière brève les facteurs contributifs. Il y eut un total de 187 réponses à cette question. Les réponses individuelles des employeurs se trouvent dans l'annexe A.

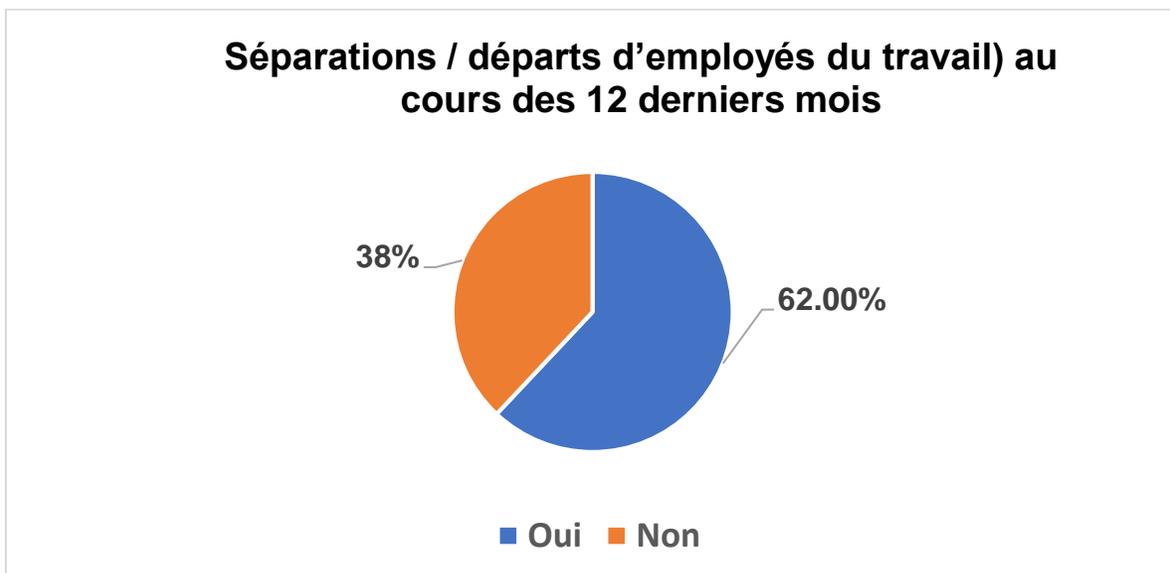


Réponse	Nombre	Pourcentage
Impact négatif significatif	95	50,8 %
Impact négatif minimal	51	27,3 %
Aucun impact	17	9,1 %
Impact positif minimal	12	6,4 %
Impact positif significatif	12	6,4 %

6. **Quel pourcentage de votre main-d'œuvre travaille à distance actuellement?**  
Il y eu 186 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
100 %	21	11,3 %
75 à 9 %	8	4,3 %
50 à 74 %	8	4,3 %
25 à 49 %	11	5,9 %
Moins de 25	28	15,1 %
Aucun travail à distance	110	59,1 %

7. **Avez-vous vécu une séparation (départs d'employés du travail) au cours des 12 derniers mois?** Il y eu un total de 187 réponses à cette question.

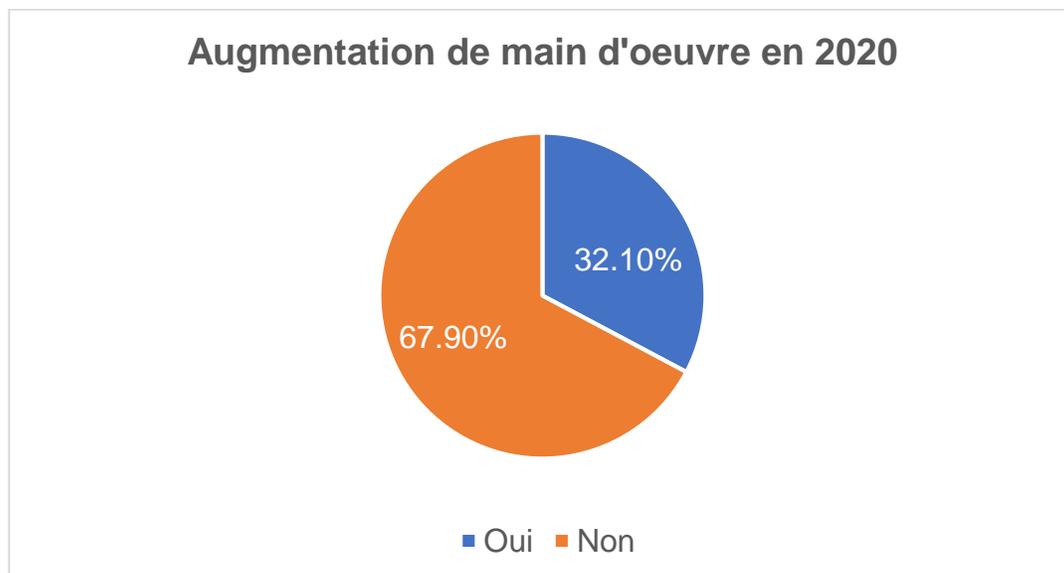


Oui	116 ou 62%
Non	71 ou 38%
N'a pas répondu	0

8. **En quelle occupation est-ce que ces changements de personnel se sont passés? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent.** Il y eu 143 réponses à cette question.

Catégorie de SCIAN	Nombre	Pourcentage
0 La gestion des professions	14	9,8%
1 Les professions en affaires, finance et administration	18	12,6 %
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	0	0 %
3 Les professions de santé	15	10,5 %
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	13	9,1 %
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	8	5,6 %
6 Les profession dans la vente et les services	44	30,8 %
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	19	13,3 %
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	5	3,5 %
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	7	4,9 %

9. **Avez-vous augmenté votre main-d'œuvre en 2020?**  
Il y a eu 184 réponses à cette question.



Oui	59 ou 32,1 %
Non	125 ou 67,9 %
N'a pas répondu	3

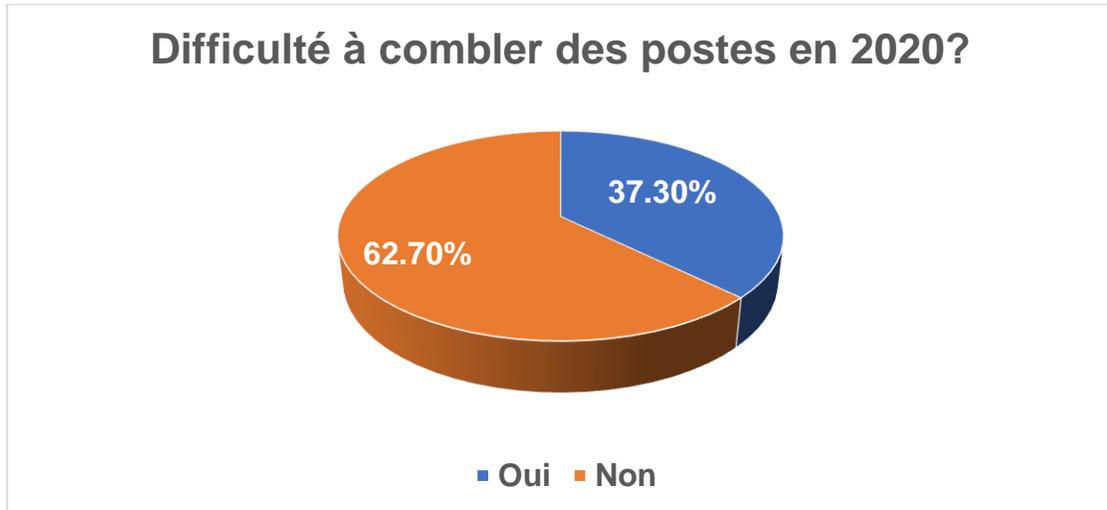
10. **Dans quelle profession ces changements de personnel ont-ils eu lieu?**  
**Veillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent.** Il y a eu 62 réponses à cette question.

Catégorie SCIAN	Nombre	Pourcentage
0 La gestion des professions	6	9,7 %
1 Les professions en affaires, finance et administration	5	8,1 %
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	0	0 %
3 Les professions de santé	10	16,1 %
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4	6,5 %
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	1	1,6 %
6 Les profession dans la vente et les services	18	29,0 %
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	12	1,4 %
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	3	4,8 %
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	3	4,8 %

## Recrutement et sélection

### 11. Avez-vous eu de la difficulté à combler des postes en 2020?

Il y a eu 59 réponses à cette question.



Oui	22 ou 37,3 %
Non	37 ou 62,7 %
N'a pas répondu	128

### 12. Veuillez identifier les PRINCIPAUX TROIS professions qui sont les plus difficiles à combler.

- Auxiliaire autorisé (6)
- Cuisinier (4)
- Associé aux ventes (3)
- Ouvrier (3)
- Mécanicien (3)
- Électricien (2)
- Préposé au soutien personnel (2)
- Kinésithérapeute (2)
- Coiffeur
- Gestionnaire de compte/  
Représentant du service à la clientèle
- Assistant de maintenance TP
- Gouvernante occasionnelle
- Préparateur de déclarations de revenus
- Massothérapeute
- Nettoyant général
- Légiste immobilier
- Chauffeur d'autobus scolaire
- Développement web
- Soudage
- Contrôle de la circulation
- Comptable
- Entretien de la cour
- Gestionnaire compétent
- Légiste de successions
- Maître de grill
- Chiropraticien

**13. Pourquoi ces postes étaient-ils difficiles à combler? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y a eu 59 réponses à cette question.**



Réponse	Nombre	Pourcentage
Un manque de candidats	22	37,3 %
Les candidats manquent les qualifications scolaires	8	13,6 %
Les candidats manquent d'expérience professionnelle	7	11,9 %
Les facteurs liés à la COVID-19	6	10,2 %
Un manque de compétences en communication interpersonnelle du candidat.	4	6,8 %
Les candidats démontrent de faibles compétences de recherche d'emploi (par exemple, ne pas se présenter à un entretien d'embauche).	4	6,8 %
Les antécédents professionnels médiocres en raison de l'emplacement éloigné (par exemple, plusieurs emplois à court-terme ou des lacunes dans l'antécédent de travail)	4	6,8 %
L'incapacité de s'affronter en raison d'emplacement éloigné, salaire, prestations, occasions de promotion	4	6,8 %

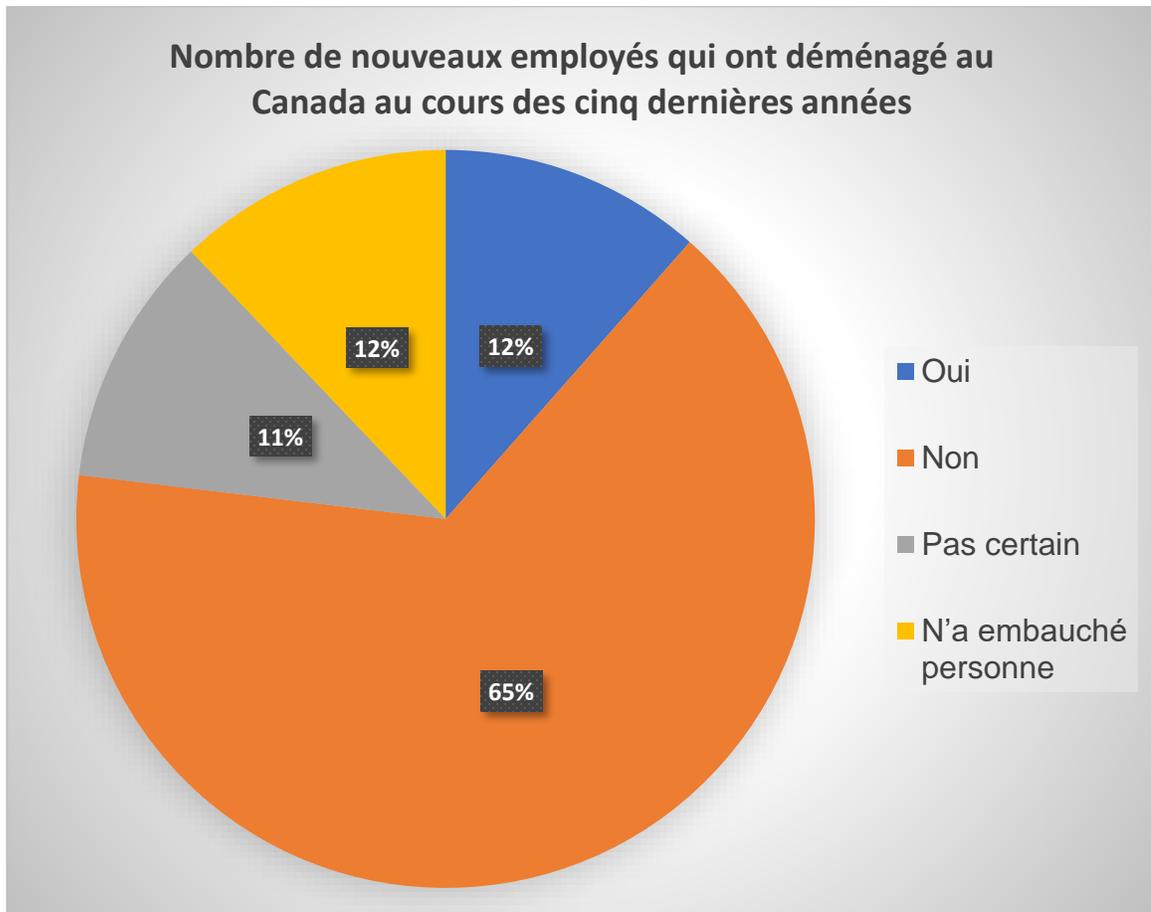
14. **Veillez indiquer les méthodes utilisées pour recruter de nouveaux employés?** Il y a eu 193 réponses à cette question (option de sélection multiple)

Réponse	Nombre	Pourcentage
Bouche à oreille	49	25,4 %
Les médias sociaux	35	18,1 %
Les babillards et affichages électroniques d'emplois	24	12,4 %
Le site web de la compagnie	23	11,9 %
Les services d'emploi gratuits	16	8,3 %
CV non sollicité	11	5,7 %
Les pancartes ou affiches d'emploi sur site	9	4,7 %
L'éducation coopérative ou internats	7	3,6 %
Les annonces dans les journaux	2	1,0 %
Une agence de recrutement rémunéré	5	2,6 %
Les centres de recrutement à l'école	5	2,6 %
Les salons de l'emploi	4	2,1 %
Les associations professionnelles ou syndicats	2	1,0 %
Autre – Participation à la campagne de recrutement régional	1	0,5 %

15. **Lequel des régions géographiques suivantes ont été ciblées pour le recrutement au cours de l'année dernière?** Il y a eu 202 réponses à cette question (option de sélection multiple)

Réponse	Nombre	Pourcentage
Marché du travail local	109	54,0 %
N'a pas recruté au cours de l'année dernière	64	31,7 %
À l'échelle de l'Ontario	21	10,4 %
À l'échelle du Canada	7	3,5 %
Internationalement	1	0,5 %

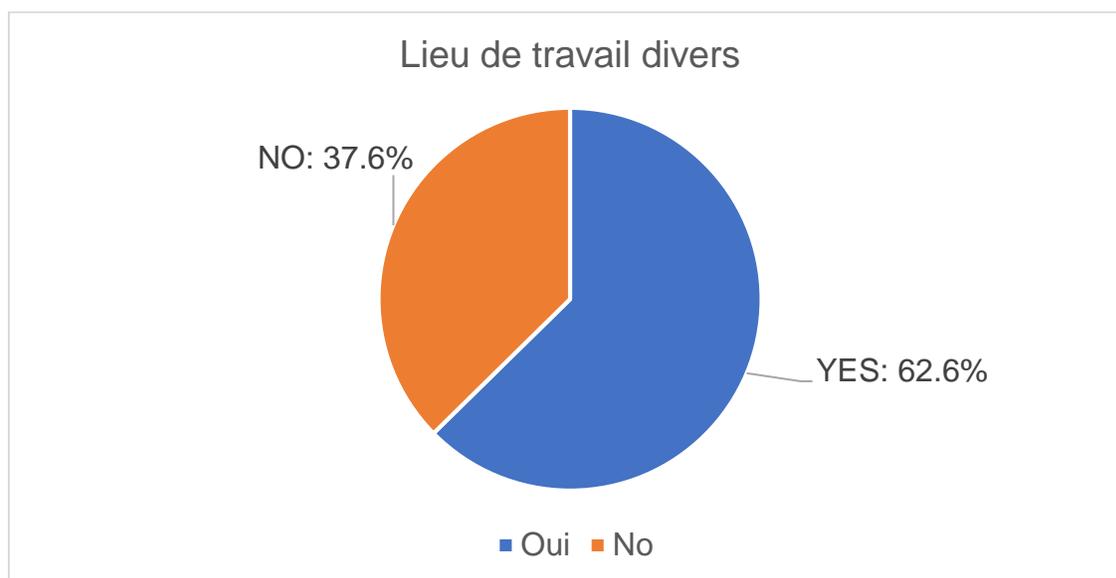
16. **Votre entreprise a-t-elle embauché une ou plusieurs personnes qui ont déménagé au Canada au cours des cinq dernières années?** Il y a eu 182 réponses à cette question.



Oui	21
Non	119
Pas certain	20
N'a embauché personne	22
N'a pas répondu	5

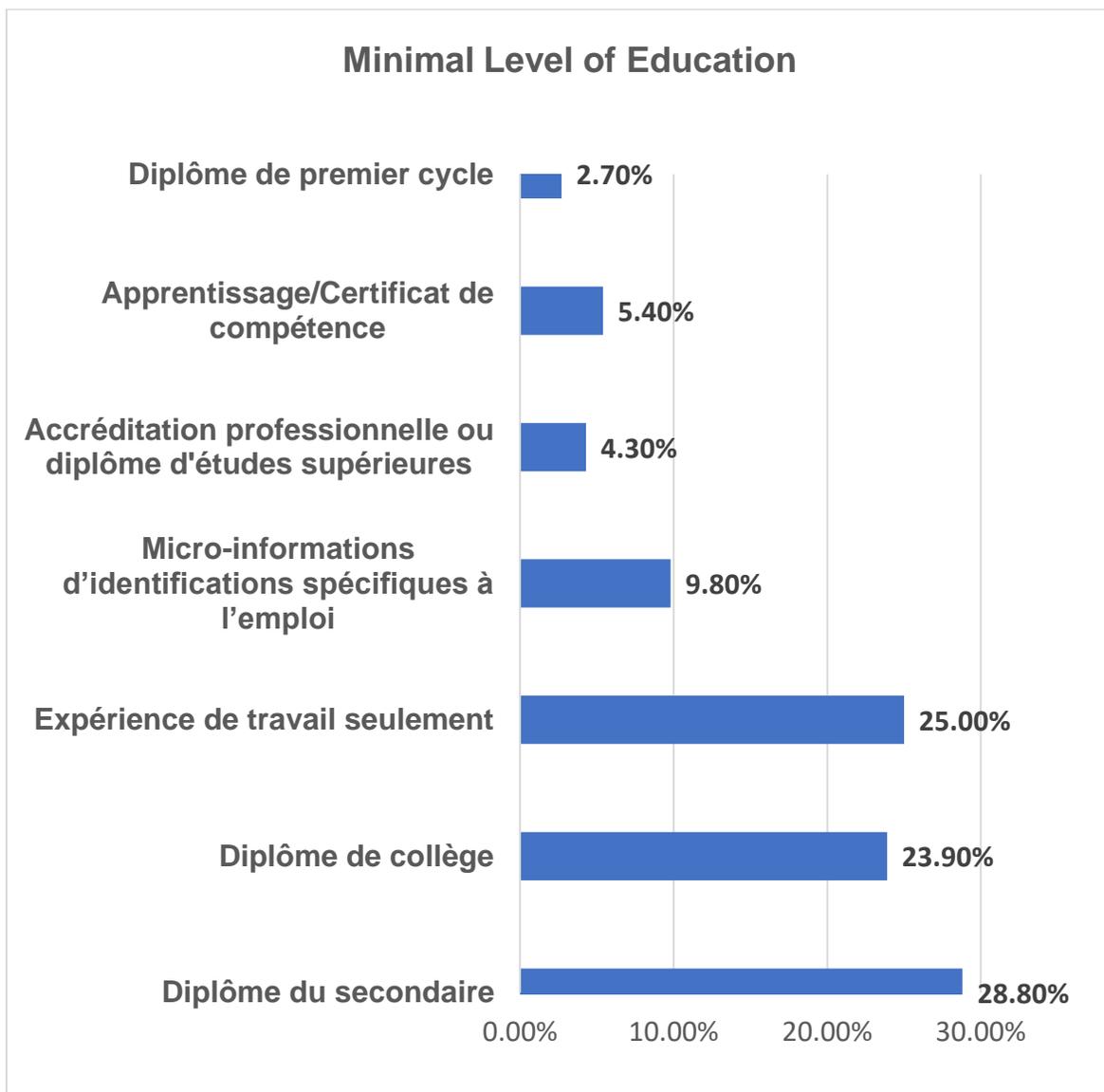
## Compétences et données démographiques de la main-d'œuvre

17. Avez-vous un lieu de travail divers (par exemple, les similarités et les différences parmi vos travailleurs en termes d'âge, contexte culturel, capacités et incapacités physiques, race, religion, genre, orientation sexuelle et indigénité)? Il y a eu 182 réponses à cette question.



Oui	14 ou 62,6 %
Non	68 ou 37,6 %
N'a pas répondu	5

**18. Quel est le niveau d'éducation générale minimum requise par le personnel lors de son embauche? Il y a eu 184 réponses à cette question.**



Réponse	Nombre	Pourcentage
Diplôme du secondaire	53	28,8 %
Diplôme de collège	44	23,9 %
Expérience de travail seulement	46	25,0 %
Micro-informations d'identifications spécifiques à l'emploi	18	9,8 %
Accréditation professionnelle ou diplôme d'études supérieures	8	4,3 %
Apprentissage/Certificat de compétence	10	5,4 %
Diplôme de premier cycle	5	2,7 %
Non répondu	3	

**19. Les exigences de compétences de vos employés ont-elles changé depuis janvier 2020? Il y a eu 184 réponses à cette question.**

Oui	26
Non	158
N'a pas répondu	3

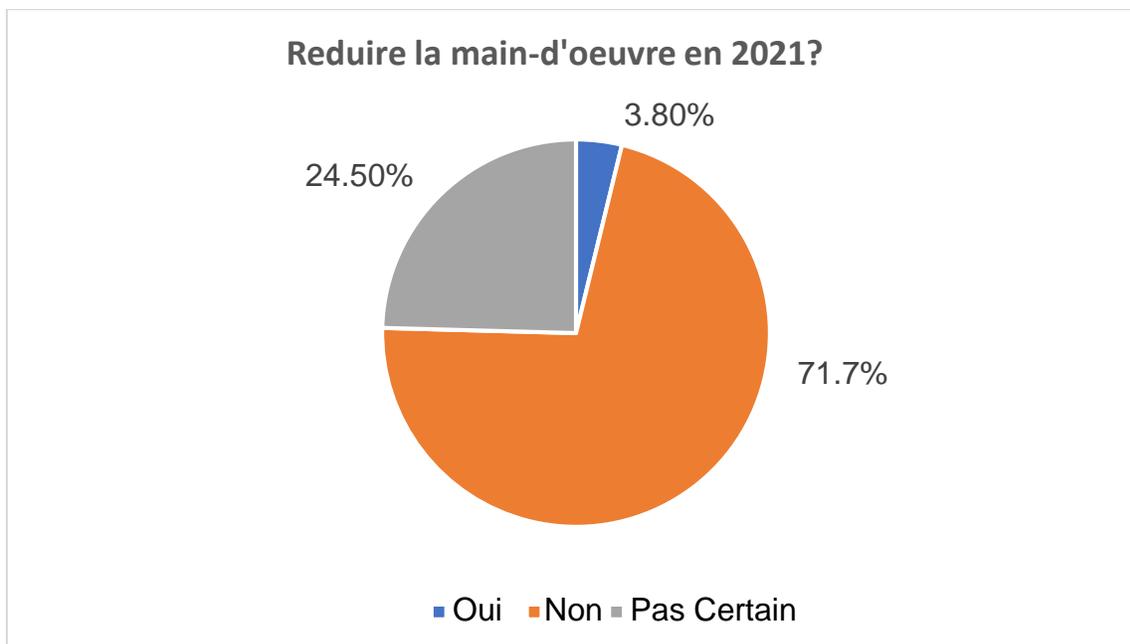
**20. Veuillez identifier vos exigences de compétences nouvelles ou changées. (Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent.) Il y a eu 69 réponses à cette question.**

Réponse	Nombre	Pourcentage
Les compétences techniques liées à la profession	12	17,4 %
Les connaissances informatiques y compris travailler à distance	10	14,5 %
Le service à la clientèle	10	14,5 %
La communication interpersonnelle (travail en équipe, résolution de conflit, etc.)	9	13,0 %
L'autogestion (capacité de travail indépendamment, gérer le temps, résoudre des problèmes)	9	13,0 %
La santé et la sécurité au travail	5	7,2 %
Les compétences linguistiques adaptées à la profession	3	4,4 %
La budgétisation	3	4,4 %
La gestion de projet	2	2,9 %
Les compétences linguistiques en anglais	1	1,5 %
Les compétences linguistiques en français	1	1,5 %
Les ventes	2	2,9 %
Les compétences analytiques	1	1,5 %
Autre - Protocoles de nettoyage	1	1,5 %

## Changements anticipés à la main-d'œuvre 2021

### 21. Prévoyez-vous réduire votre main-d'œuvre en 2021?

Il y a eu 184 réponses à cette question.



Oui	7 ou 3,8 %
Non	132 ou 71,7 %
Pas certain	45 ou 24,5 %
N'a pas répondu	3

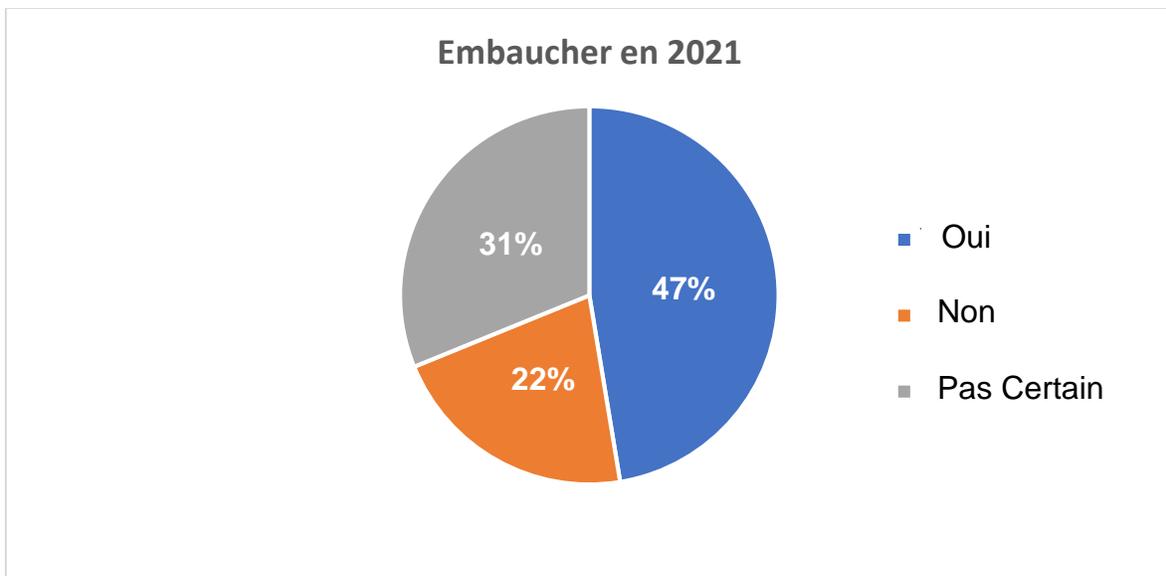
### 22. En quelle(s) profession(s) prévoyez-vous ces changements de personnels se produire? Il y a eu 6 répondants à cette question (option de sélection multiple)

Catégorie de SCIAN	Nombre
0 La gestion des professions	1
1 Les professions en affaires, finance et administration	1
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	0
3 Les professions de santé	0
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	2
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	1
6 Les profession dans la vente et les services	3
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	0
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	0
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	0

**23. Veuillez indiquer la ou les raisons pour lesquelles vous prévoyez de réduire votre main-d'œuvre? (Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent) Il y a eu 6 répondants à cette question.**

Réponses	Nombre
Pénurie de travail	5
Autre – Pénurie de produit et commande de séjour à domicile / Moins de vente en raison la pandémie / diminués de COVID	3
Taux historiques de rotation de personnel (licenciement, démission)	0
Retraite	0
Travail saisonnier / temporaire	0
Incorporer de la nouvelle technologie	0

**24. Prévoyez-vous embaucher en 2021? Il y a eu 182 répondants à cette question.**



Oui	86 ou 47,3 %
Non	39 ou 21,4 %
Pas certain	57 ou 31,3 %
N'a pas répondu	5

**25. En quelle(s) profession(s) prévoyez-vous ces changements de personnels se produire? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y a eu 130 réponses à cette question.**

<b>Catégorie SCIAN</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
0 La gestion des professions	14	10,8 %
1 Les professions en affaires, finance et administration	18	13,8 %
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	2	1,5 %
3 Les professions de santé	14	10,8 %
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3	2,3 %
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	4	3,1 %
6 Les profession dans la vente et les services	39	30,0 %
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	11	8,5 %
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	5	3,8 %
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	7	5,4 %
Autre (voir ci-dessous)	13	10,0 %

**Autres commentaires ont inclus:**

- Le ménage (2)
- Les services d'hébergement et de restauration
- Secteur des SD
- Marketing et communications
- Sales
- Nettoyage et entretien
- Garde d'enfants d'été
- Ouvriers
- Conducteur d'autobus d'école & Mécaniciens
- Saisonnier
- Coiffure
- Réception et salon

**26. Veuillez indiquer la ou les raisons pour lesquelles vous prévoyez embaucher. (Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent) Il y a eu 122 répondants à cette question.**

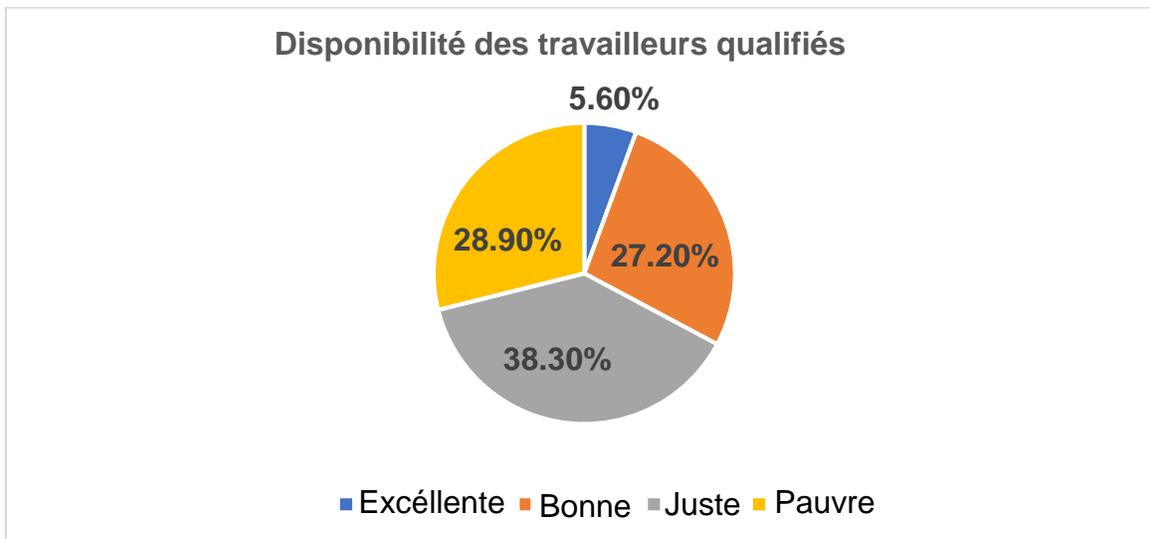
<b>Réponse</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage</b>
L'augmentation des ventes	43	35,2 %
Les changements en produits et services	17	13,9 %
Les changements en processus de travail	10	8,2 %
L'acquisition de nouveau équipement	2	1,6 %
Adopter de nouvelles technologies	2	1,6 %
La réorganisation de la main-d'œuvre	17	13,9 %
Autre (voir ci-dessous)	31	25,4 %

### **Autre commentaires Inclus:**

- Remplacer les employés partant à la retraite, continuer à remplir les postes vides (5)
- Le travail saisonnier, tant partent pour un autre travail (4)
- Nous prévoyons une augmentation significative en clientèle alors que les prestations de relance de COVID-19 sont réduites (3)
- Remplacer le personnel qui part / roulement global (2)
- Quelqu'un qui travaillait précédemment est partie / Combler les postes vacantes (2)
- Ouvrir une nouvelle pharmacie/ ouvrir un nouvel entrepôt (2)
- L'agence grandit (2)
- Les emplacements spécifiques au projet nécessitant une main-d'œuvre locale
- Employées qui partent
- Le roulement d'employé pour les emplois de main-d'œuvre généraux
- Les enfants supplémentaires ayant besoin de soins pendant les vacances d'été
- L'attrition
- Il y a une demande. Plus de clients ayant besoin de plus de personnel
- L'augmentation en supervision de client relié à la Covid
- Le roulement normal pour de raisons variées
- La haute saison - le nettoyage reprendra, espérons-le
- Un contrat de congé de maternité
- Nous sommes chanceux d'étendre nos services d'emplois financé

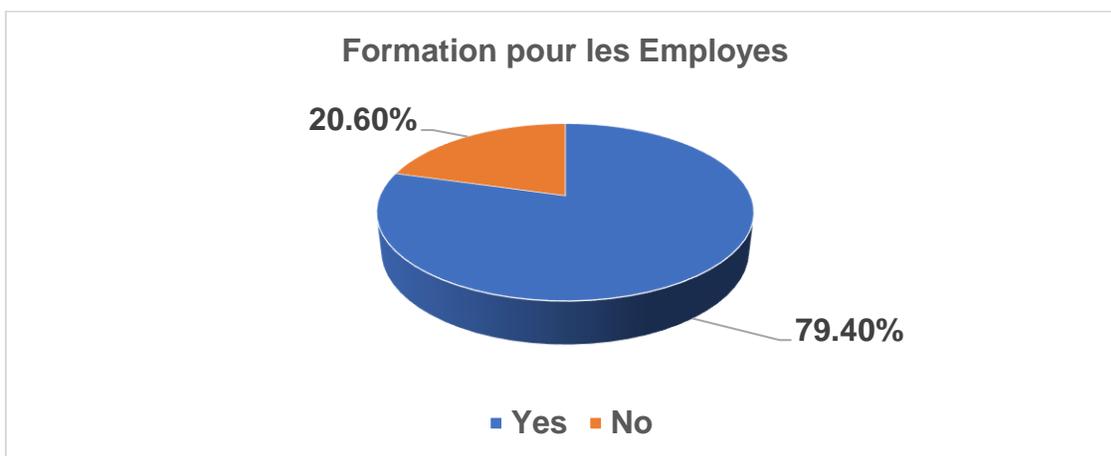
## Développement de la main-d'œuvre

27. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous la disponibilité des travailleurs qualifiés dans notre région? Il y a eu 180 répondants à cette question.



Excellente	10 ou 5,6 %
Bonne	49 ou 27,2 %
Juste	69 ou 38,3 %
Pauvre	52 ou 28,9 %
N'a pas répondu	7

28. Votre entreprise est-elle en mesure d'accéder à la formation dont votre personnel a besoin? Il y a eu 180 répondants à cette question.



Oui	143 ou 79,4 %
Non	37 ou 20,6 %
N'a pas répondu	7

**29. Sur quelle formation ton entreprise se concentrera-t-elle en 2021? (Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent).** Il y a eu 559 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
La santé et la sécurité	97	17,4 %
Les compétences techniques liées à l'emploi	81	14,4 %
L'orientation de nouvelles employées	70	12,5 %
Les ventes, le marketing et le service à la clientèle	49	8,8 %
Les compétences interpersonnelles (consolidation d'équipe, résolution de conflit, etc.)	44	7,9 %
La santé mentale et le bien-être	39	7,0 %
L'assurance de la qualité	38	6,8 %
Les connaissances informatiques et le logiciel spécifique à l'emploi	37	6,6 %
L'amélioration de la productivité	33	5,9 %
La formation managériale et d'encadrement	26	4,7 %
Formation à la diversité	25	4,5 %
L'apprentissage et les métiers spécialisés	11	2,0 %
Autre – Voir ci-dessous	6	1,1 %
L'alphabétisation et le calcul	3	0,5 %

**Autres commentaires ont inclus:**

- La formation spécifique à l'ACB - CLAO, enseigner à distance, SIEO
- Tous dépendra de la COVID
- La formation pour être en mesure de fournir les services, les ateliers et les programmes à distance
- La formation sur le harcèlement l'abus sexuel
- Fournir du mentorat dans la profession
- Rien

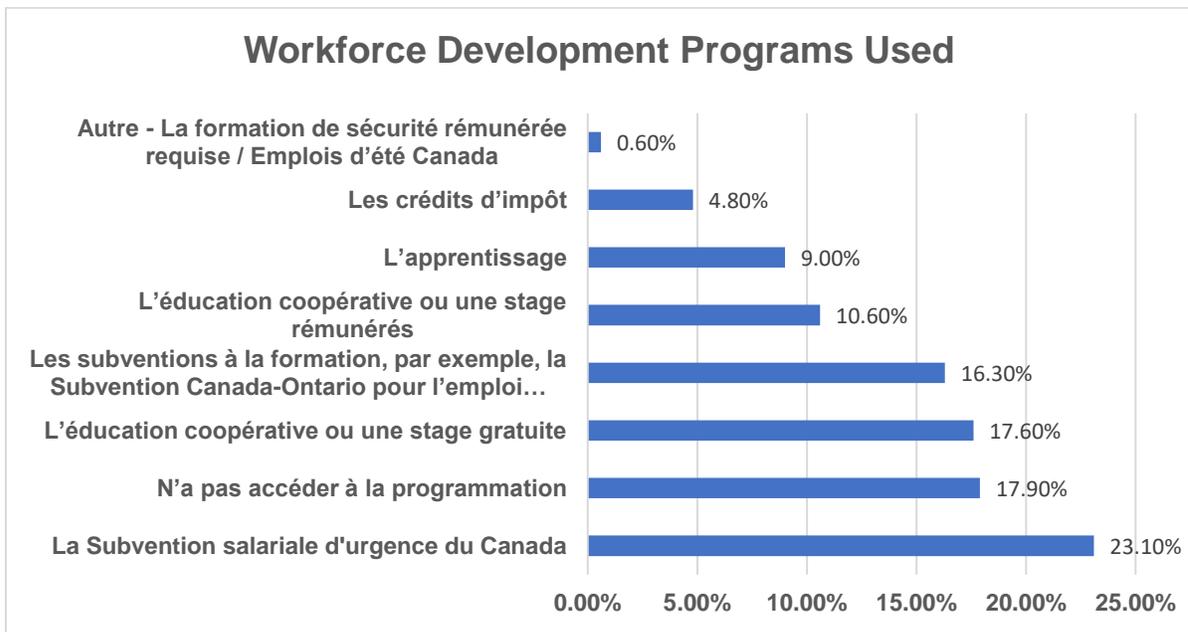
**30. Pourquoi votre entreprise n'a-t-elle pas pu accéder à la formation dont le personnel a besoin? (Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent)** Il y a eu 68 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
La formation n'est pas disponible localement	25	36,7 %
La formation coûte trop cher	21	30,9 %
L'horaire de la formation	13	19,1 %
Un manque de capacité d'internet pour soutenir la formation en ligne	4	5,9 %
Autre	5	7,4 %

**Autres commentaires ont inclus:**

- Ne cherche pas d'employés
- Beaucoup de formation est mise en attente en raison de la COVID-19 (2)
- Les barrières de la langue
- La formation se fait mieux en personne. Une grande partie de travail implique la prestation de soins avec compassion, y compris le toucher physique et le mouvement, ce qui n'est pas pratique autrement qu'en personne (l'apprentissage en ligne n'est pas aussi efficace)

31. **Mon entreprise a utilisé les programmes de développement de la main-d'œuvre suivantes (Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent) Il y a eu 312 réponses à cette question (option de sélection multiple).**



Réponse	Nombre	Pourcentage
La Subvention salariale d'urgence du Canada	72	23,1 %
N'a pas accéder à la programmation	56	17,9 %
L'éducation coopérative ou un stage gratuit	55	17,6 %
Les subventions à la formation, par exemple, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)	51	16,3 %
L'éducation coopérative ou un stage rémunéré	33	10,6 %
L'apprentissage	28	9,0 %
Les crédits d'impôt	15	4,8 %
Autre - La formation de sécurité rémunérée requise / Emplois d'été Canada	2	0,6 %

## 1. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez que nous sachions?

- Nous allons probablement fermer en 2021. Nous espérons vraiment que les opérations reviendraient à un seuil de rentabilité en septembre 2021 mais il semble que les universités seront encore en ligne et nous ne pouvons pas continuer.
- Nous avons eu de la difficulté à combler la position et à faire travailler et durer longtemps les individus. Ils ont tendance à être des employés à court terme.
- Nous apprécions grandement les services fournis par le bureau local de placement et nous en avons beaucoup profité.
- Financièrement insuffisante au point que je devrai peut-être fermer mon entreprise. La lutte pour survivre est réelle!
- Il semble avoir un manque de volonté de travailler.
- Serait intéressé à explorer les possibilités d'apporter la formation professionnelle aux lycées locaux pour fournir aux étudiants un niveau minimum de certification pour qu'ils puissent commencer une carrière en CVC dès la sortie du lycée.
- Nous sommes dans une grave pénurie de travailleurs qualifiés- Nous sommes en Esthétiques et l'école la plus proche est à Ottawa. Il y a des cours de certificat, mais pas le cours à temps plein ou les étudiants seraient formés dans tous les domaines des esthétiques.
- Nous pouvons fournir la formation aux entreprises pour leurs employés. Par exemple: Un employeur qui veut que son personnel reçoive leur SIMDUT, Smart Serve ou Manipulation hygiénique des aliments en ligne. Nous pouvons enseigner les connaissances informatiques nécessaires et les faire démarrer. Ça peut être fait sur le lieu de travail ou à distance.
- Les restrictions de vente au détail liée à la Covid et les fermetures le rendent impossible d'embaucher.
- Exclure de la subvention du gouvernement les préposés au soutien personnel des maisons de retraite vient juste d'augmenter la difficulté de recruter dans notre secteur.
- Cette enquête n'a pas été conçue pour les Petites Entreprises.
- Ceci marque ma 5e année en affaires. Aucun plan d'expansion ou de nouvel équipement ou nouveau personnel a été grandement changé par COVID 19. Chaque jour est attendre et voir .....
- J'apprécie l'occasion de participer à cette enquête. Merci!
- Trop de réglementations gouvernementales. De plus, il devrait y avoir une application équitable des règlements concernant les attentes en matière de covid-19.
- Nous sommes généralement stables, mais nous voulons que plus de chercheurs d'emploi utilisent nos services. PCU est un problème limitant le retour du marché du travail. C'est compréhensible, mais aussi un défi pour les employeurs à contourner. Jumeler l'ensemble des compétences avec les besoins de l'employeur a été un défi continu. Plus de formation à court terme dans tous les domaines aiderait des cours de 6 mois idéalement.

- La région dans laquelle nous habitons le rend difficile d'attirer des employés bilingues et les travailleurs saisonniers qualifiés.... De plus, la région dans laquelle nous travaillons limite nos pratiques d'embauche divers
- Si le confinement de Covid-19 continue en février, nous devrions peut-être licencier des employés.
- Nous avons besoin que le gouvernement dépense plus d'argent dans les métiers et fasse la promotion de ces emplois comme des emplois bien rémunérés
- Croyons fermement que les organisations municipales locales devraient acheter local pour soutenir les entreprises locales.
- Tombant entre les mailles du filet. Revenu était inférieur à 5 000\$. Donc, incapable de collecter PCU. Travaille actuellement pour une autre compagnie à temps partiel pour essayer de couvrir les bases comme le loyer et les services publics. Covid a vraiment fait reculer mon entreprise. Reconnaisant pour la connexion via les médias sociaux pour maintenir la sensibilisation.
- Si la pandémie permet aux visites gastronomiques de se dérouler en toute sécurité, j'envisage de développer et d'embaucher des guides.

### **Notes statistiques:**

Veillez noter qu'il y a eu quelques irrégularités statistiques qui peuvent être prises en compte lors de l'interprétation des résultats présentés dans ce rapport.

1. En question 3, un employeur du Comté de Lanark a noté qu'il avait 4 000 employés ce qui a abouti dans un ensemble de données biaisées.
2. Selon les Modèles d'entreprises canadiennes (juin 2020), notre région a environ 95-96 % de petites entreprises avec moins de (20) employés. Le profil de répondant pour l'enquête d'EmployerOne 2020/2021 a une proportion plus élevée de moyennes et grandes entreprises que la moyenne régionale.

## **Annexe A**

**Question n ° 5: Dans quelle mesure la pandémie de COVID-19 a-t-elle eu un impact sur votre main-d'œuvre? Pour les entreprises qui identifient un impact, veuillez décrire les facteurs contribuant.**

### **Impact positif**

- Les premiers mois ont été difficile, puis retourne à la normale et mieux
- Les taux d'intérêt plus bas à cause des conditions économiques ont créé l'urgence pour que le peuple quitte ses contrats hypothécaires actuels et adopte un taux plus bas
- Une plus grande demande de produits
- Les ventes et les services ont augmenté; meilleure année de ventes de tous les temps
- Quelques projets de distributions supplémentaires d'EPI liés à la Covid
- J'ai embauché une personne à temps partiel
- Bénéfique de la croissance de notre entreprise. Améliorations technologiques. Marges
- Nous aidons les entreprises à se connecter, nous avons vu une augmentation en demandes
- Nous avons eu beaucoup de produits sur terrain, ce qui a permis une bonne année de vente au détail en 2020. Cependant, 2021 a été gravement touchée en raison du manque de produits et de la commande de séjour à domicile
- Les secteurs de distribution et de transport ont connu une certaine croissance durant la COVID
- Le produit est très demandé. Je suis réservé pour des installations pour plus d'un an.

### **Aucun impact**

- Nous avons été jugés essentiel alors nous étions capables de travailler
- La plupart de nos services sont essentiels - construction, planification, finances, gouvernance, déchets, entretien des routes
- Pas de licenciements, un peu de travail à distance
- Virtuel
- Notre clinique opérait par des jours. Les rendez-vous en personne ont été effectués par téléphone
- Nous sommes un service essentiel / l'impact était que le personnel qui travaillait à plus qu'un lieu ou en plus qu'un emploi a dû choisir
- Un membre du personnel travaille à domicile

### **Impact négatif**

- Perte d'emploi, manque d'entreprises avec de l'argent pour m'embaucher
- Manque de nouvelles recrues
- Réduction de revenu par environ 40 %

- N'était pas capable de travailler durant le premier confinement... perte de revenus pour moi-même et perte de soins de santé continu pour mes clients
- Alors que nous étions capables de pivoter rapidement à une entreprise virtuelle, ce qui a été le plus grand facteur d'impact c'est le manque de clientèle. Nous avons vu une baisse significative dans les individus qui cherchent de l'aide avec l'emploi durant la COVID-19
- Nous avons une perte significative de revenu (baisse de 70 %) et avons licencié un employé à temps partiel
- Nombre réduite de clients, en raison de chômage de client lié directement à la pandémie
- A dû licencier un employé
- Nous avons perdu 40 % des affaires
- Nous avons dû fermer deux fois maintenant
- La fermeture a provoqué des licenciements
- Réduit notre capacité d'accueillir autant de clients
- Quelques employés ont choisi de prendre un congé d'absence en raison des préoccupations de santé
- Fermeture de 3 mois une fois, 2e vague - 19 licenciements
- Nous étions fermés
- La Covid parmi autres facteurs a diminué notre inventaire pendant que la demande était forte donc contribuant a de plus hauts prix
- Nous avons dû licencier du personnel durant les fermetures
- Perdu l'ensemble de la main-d'œuvre
- Fermeture de quelques-unes de nos entreprises
- Nous étions forcés de fermer à plusieurs occasions et avons perdu une portion significative de notre associé d'affaires avec des événements
- Baisse de ventes, appels et demandes de renseignements réduits
- Je n'étais pas ouvert pour les affaires alors perte de revenus
- Nos revenus d'affrètements ont été éliminés et nous avons perdu des employés en raison des préoccupations de COVID
- Les fermetures dans le premier confinement; Réduction des patients en raison des restrictions de COVID (incluant l'isolation préventive, les symptômes possibles, un manque de garde d'enfant, l'école à la maison)
- N'a pas pu trouver un étudiant d'été pour aider avec les pelouses, etc.
- Fermeture de la crêperie
- Réduit le nombre de personnes qui utilisent nos services pour aider à trouver un emploi
- Demande réduite pour le service par plus de 50 % avec une perte de revenus correspondante de 50 % comparé à 2019.
- Revenus publicitaires en baisse, mais le lectorat est en hausse
- Incapable de travailler pendant les deux confinements et une diminution significative en travail quand permit de rouvrir à cause des régulations
- Les restrictions de clients et de personnel sur les réunions de bureau
- A dû licencier 4 employés
- Main-d'œuvre réduite par 10 personnes
- Ouverture tardive, heures réduites et nombre réduite d'embauches saisonnier

- La Covid-19 a eu un impact sur le nombre de clients que nous servons et plaçons.
- La fermeture de la buvette signifiait qu'au départ nous avons dû licencier un employé presque à temps plein. A été réembaucher à temps partiel.
- Les opérateurs de diffusion de hockey saisonniers à temps partiel ont été licenciés
- Un employé n'était pas capable de continuer à travailler en raison des enfants restant à la maison. Les précautions de la pandémie, le confinement, les employés ont seulement le droit de travailler dans un seul cadre de soins de santé
- Forcé de fermer mon bureau. Annuler tous les ateliers, séminaires et cours prévus. Effectué UN service commémoratif à travers Zoom en raison des restrictions. Incapable d'assister aux familles en fin de vie lorsqu'un être cher est en hôpital ou maison de soins en raison de restrictions.
- Entreprise fermée x3 mois et restrictions en cours
- Licencié tout le personnel, les propriétaires ont travaillé gratuitement
- La clinique a été fermé pendant 3 mois en 2020 mais est maintenant capable de continuer à fonctionner en 2021
- Licenciement temporaire de trois employés pour 1 mois
- Annulation des événements a eu un impact sur nos revenus
- N'a pas exploité mon entreprise cette saison
- Fermé pour 3 mois en 2020 et jusqu'à date pour 1.5 mois en 2021
- Financier et moral
- Perte de revenus

Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez contacter:

Association du marché du travail de Renfrew et Lanark  
141 Rue Lake  
Pembroke, ON  
K8A5L8

Téléphone: 613-401-1274

Courriel: [refrewlanark@gmail.com](mailto:refrewlanark@gmail.com)

Site web: [www.algonquincollege.com/renfrewlanark/](http://www.algonquincollege.com/renfrewlanark/)

Publié: avril 2021

Pour plus d'informations sur l'Association du marché du travail de Renfrew et Lanark, veuillez visiter notre site web à [www.algonquincollege.com/renfrewlanark/](http://www.algonquincollege.com/renfrewlanark/) ou suivez-nous sur les réseaux sociaux.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles d'Emploi Ontario.

