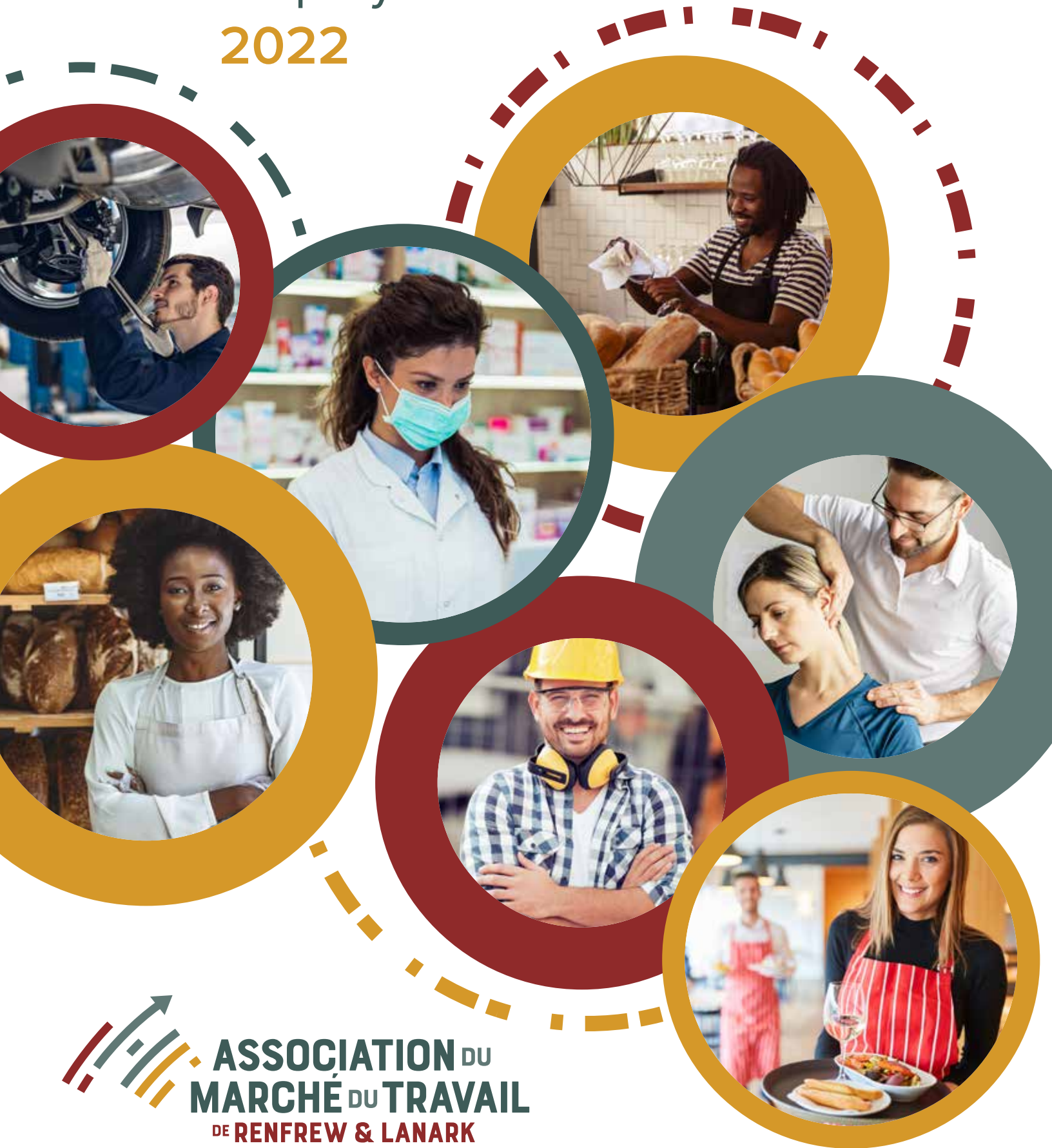


Le rapport du questionnaire EmployerOne 2022



**ASSOCIATION DU
MARCHÉ DU TRAVAIL**
DE RENFREW & LANARK



REMERCIEMENTS

L'Association du marché du travail de Renfrew et Lanark (AMT) souhaite remercier tous les employeurs participants dans les comtés de Renfrew et de Lanark d'avoir pris le temps pour compléter le questionnaire EmployerOne 2022. L'information que vous avez fournie sera utile pour les employeurs et fournisseurs de services, les chambres de commerce et les industries de notre région.

Nous souhaitons aussi remercier nos partenaires dans notre communauté pour leur aide en encourageant la participation des employeurs pour le questionnaire EmployerOne 2022, y compris les fournisseurs de services d'embauches locales, les chambre de commerce et le personnel en développement économique de nombreuses municipalités locales.

L'Association du marché du travail de Renfrew et Lanark mène le questionnaire 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 le questionnaire EmployerOne comme initiative locale. Ce rapport inclut seulement les données des comtés de Renfrew et 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 au www.labourmarketgroup.ca

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



MISSION

NOUS AVONS POUR BUT DE TRAVAILLER EN COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES DE LA COMMUNAUTÉ SUR LA CRÉATION DE SOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL INNOVANTES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE.



TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	4
Points forts	5
Résultats du questionnaire	6
Changements à la main-d'œuvre 2022.....	6
Recrutement et sélection.....	12
Compétences et données démographiques de la main-d'œuvre	15
Changements anticipés à la main-d'œuvre.....	18
Développement de la main-d'œuvre	21
Annexe A	27
Annexe B	28
Annexe C	29





INTRODUCTION

Ce questionnaire EmployerOne fournit une occasion importante pour rassembler de façon complète et détaillée l'information sur la main-d'œuvre d'une variété d'industries dans les comtés de Renfrew et de Lanark. Le questionnaire sert de véhicule pour les employeurs à exprimer leurs besoins sur une gamme de problèmes, tel que les inquiétudes quant aux 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 du questionnaire EmployerOne vise également à fournir une meilleure compréhension des exigences professionnelles et des compétences recherchées afin d'éclairer la recherche d'emploi et la prise de décision en matière d'emploi. De plus, les résultats du questionnaire peuvent informer le développement professionnel et les cours de formations qui se relie directement à la demande du marché du travail local tel qu'identifié par les employeurs.

En tout, quatre-vingt-six (86) réponses au questionnaire ont été reçues. Lors de la vérification des données, il a été déterminé que trois des réponses sont venues des entreprises qui ne font pas partie de la région du marché du travail de Renfrew et Lanark. Pour assurer l'intégrité des données, ces données complétées n'ont pas été incluses dans notre analyse. Il y avait aussi une (1) réponse complétée dont aucune spécification quant à la région d'entreprise n'a été fait. Les employeurs du comté de Renfrew représentaient soixante-trois (63) des réponses (72.2 %) et les employeurs du comté de Lanark représentait les dix-neuf (19) réponses restantes (22%).

Le questionnaire a été mené pendant une période de huit semaines entre le 4 janvier 2022 et le 25 février 2022. Les données de l'enquête sont le miroir de l'année précédente, soit l'année 2021, pour les divisions de recensement du Comté de Renfrew et du Comté de Lanark.

Il est important de noter que pendant la période de recensement des données, nous avons fait face à des répercussions causées par la COVID-19, y inclus les restrictions et les arrêts, qui se sont passés du 3 janvier, 2022 au 17 février, 2022. Les fermetures d'entreprises et des écoles, d'autant plus des restrictions ont pu empêcher certains employeurs de participer à notre questionnaire. D'autant plus, la pandémie a également pu avoir eu une influence sur la façon dont les employeurs participants ont répondu à certaines questions de notre questionnaire.

Le questionnaire sert de véhicule pour les employeurs à exprimer leurs besoins sur une gamme de problèmes, tel que les inquiétudes quant aux 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.

POINTS FORTS

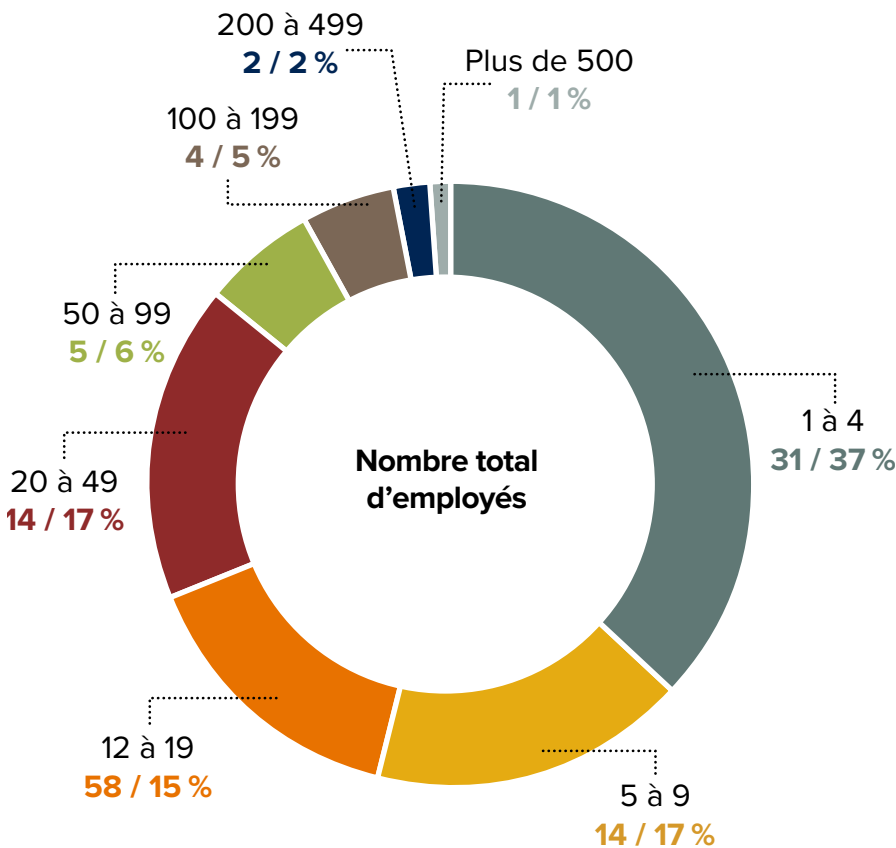
- Plus de 65 % des répondants provenaient de petites entreprises, étant celles avec moins de 20 employés.
- À l'effet de la pandémie de la COVID-19, environ 79 % des répondants ont signalé avoir ressenti un impact négatif sur leur main-d'œuvre, alors que 17,2 % des répondants ont signalé avoir ressenti un impact positif.
- Seulement 32 % des répondants étaient capables de fournir des opportunités de travail à domicile à leurs employés pendant l'année précédente. Ceci inclus environ 8,4 % des répondants ayant des employés travaillant à domicile 100 % du temps.
- Soixante-cinq pour cent (65,8 %) des répondants ont vécu la séparation d'un ou des employés (la démission d'employés, le licenciement et la mise à pied), alors que 38 % des répondants ont augmenté leur main-d'œuvre en 2021.
- Environ 58 % des répondants ont eu de la difficulté à remplir des positions en 2021. La cause la plus commune pour cette situation est le manque d'applications des candidats (93,75 %).
- Les employeurs locaux ont utilisé le bouche à oreille (74 %), les médias sociaux (60,4 %) et les babillards électroniques d'emplois (56,7 %) pour recruter pour leurs postes disponibles.
- Vingt pourcent (20,73 %) des répondants ont embauché un nouvel immigrant qui est venu au Canada au cours des cinq (5) dernières années.
- Seulement 4,94 % d'employeurs attendent réduire leur main-d'œuvre pour le futur, tandis que plus de 52 % de répondants attendent embaucher de nouveaux employés en 2022, expliqué par une augmentation de ventes.
- De tous les répondants, 36,25 % demandent un minimum d'un diplôme d'études secondaires comme exigence d'emploi, tandis que 27,50 % ne demandent qu'une expérience de travail.
- Environ 59 % des employeurs locaux ont indiqué qu'ils bénéficieraient d'une formation sur les logiciels et les applications (par exemple, Word, Excel, calendriers, comptabilité, GPS, Google Docs/Forms), 43 % ont déclaré qu'ils bénéficieraient d'une formation sur les médias sociaux et 41 % bénéficieraient d'une formation à la sécurité en ligne.
- Quatre-vingt-trois pour cent (83,75 %) des employeurs ont considéré que la disponibilité de travailleurs qualifiés dans notre région est moyenne (43,75 %) ou médiocre (40 %).

Les résultats du questionnaire EmployerOne vise également à fournir une meilleure compréhension des exigences professionnelles et des compétences recherchées afin d'éclairer la recherche d'emploi et la prise de décision en matière d'emploi.



CHANGEMENTS À LA MAIN-D'ŒUVRE 2021

1. Quel est votre nombre total d'employés (y compris vous-même)? Il y a eu 83 réponses à cette question.



Catégorie	Nombre	Pourcentage
1 à 4	31	37,35
5 à 9	14	16,87
10 à 19	12	14,46
20 à 49	14	16,87
50 à 99	5	6,02
100 à 199	4	4,82
200 à 499	2	2,41
Plus de 500	1	1,20

2. Quel est le nombre d'employés dans chaque catégorie de statut d'emploi? Il y a eu 82 réponses à cette question.

À temps plein toute l'année	75 ou 91,46 %
À temps partiel toute l'année	44 ou 53,44 %
À temps plein saisonnier	19 ou 23,17 %
À temps partiel saisonnier	28 ou 34,15 %



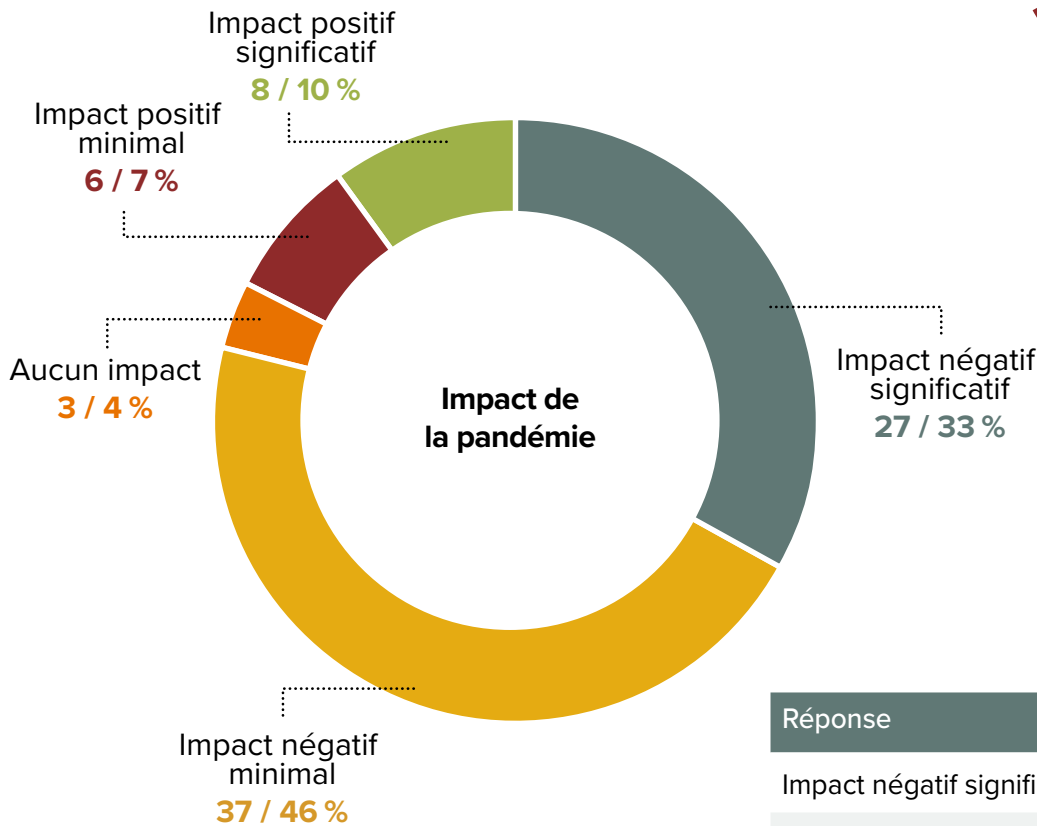
3. Quel est le nombre d'employés dans chaque catégorie d'âge ?

Un total de 67 (83,75%) répondants ont répondu qu'ils avaient des employés de moins de 25 ans et 76 (95%) des répondants ont dit avoir des employés de plus de 55 ans, avec les totaux suivants :

Employés de moins de 25 ans	359
Employés de plus de 55	847

4. 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 le décrire de manière brève.

Il y eut un total de 81 réponses à cette question. Les réponses individuelles des employeurs se trouvent à l'annexe A.



À l'effet de la pandémie de la COVID-19, environ 79% des répondants ont signalé avoir ressenti un impact négatif sur leur main-d'œuvre.

Réponse	Nombre	Pourcentage
Impact négatif significatif	27	33,33
Impact négatif minimal	37	45,68
Aucun impact	3	3,70
Impact positif minimal	6	7,41
Impact positif significatif	8	9,88



5. Quel pourcentage de votre main-d'œuvre travaille à distance actuellement? Il y eu 83 réponses à cette question.

Catégorie	Nombre	Pourcentage
100%	7	8,43
75 à 9%	3	3,30
50 à 74%	2	2,20
25 à 49%	2	2,20
Moins de 25	13	15,60
Aucune travail à distance	56	67,40

6. Avez-vous un modèle hybride permanent en place pour les télétravailleurs? Il y a eu 80 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
Oui	15	18,75
Non	65	81,25

7. Quelle est la répartition des journées à distance et des journées au bureau? Il y a eu 16 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
Deux journées au bureau/Trois journées à distance	3	18,75
Trois journées au bureau/Deux journées à distance	1	6,25
Autre	12	75,00

Seulement 32 % des répondants étaient capables de fournir des opportunités de travail à domicile à leurs employés pendant l'année précédente.



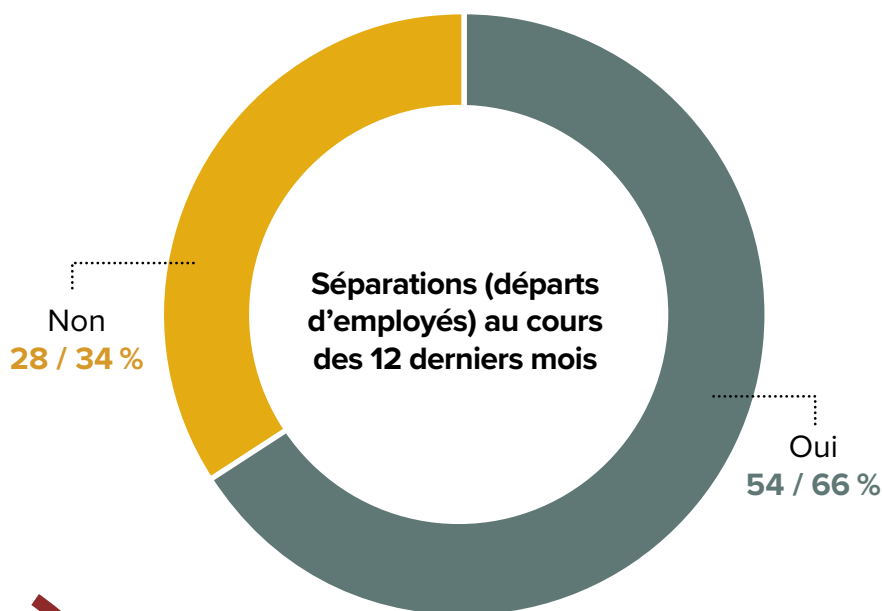
8. Quelles compétences exigez-vous pour les télétravailleurs ? Il y a eu 15 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
Les compétences personnelles	10	66,67
La fiabilité	15	100,00
Le gestion du temps	15	100,00
L'autonomie	15	100,00
Les compétences de communication	15	100,00
Le travail en équipe	9	60,00
Les fortes compétences numérique	13	86,67

9. Votre processus d'intégration a-t-il changé pour les télétravailleurs ? Il y a eu 15 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
Oui	2	13,33
Non	13	86,67

10. Avez-vous vécu des séparations (départs d'employés) au cours des 12 derniers mois ? Il y a eu 82 réponses à cette question.



Réponse	Nombre
Oui	54
Non	28
N'a pas répondu	1

11. Dans quelle catégorie d'industrie est-ce que ces changements de personnel se sont produits? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y eu 54 réponses à cette question.

Catégorie de SCIAN	Nombre	Pourcentage
0 La gestion des professions	12	22,22
1 Les professions en affaires, finance et administration	10	18,52
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	0	0,00
3 Les professions de santé	6	11,11
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4	7,41
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	3	5,56
6 Les profession dans la vente et les services	17	31,48
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	14	25,93
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	2	3,70
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	7	12,96

12. Veuillez indiquer la/les raison(s) pour ces séparations. Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent. Il y eu 49 réponses à cette question. Les réponses individuelles des employeurs sont présentées à l'annexe B.

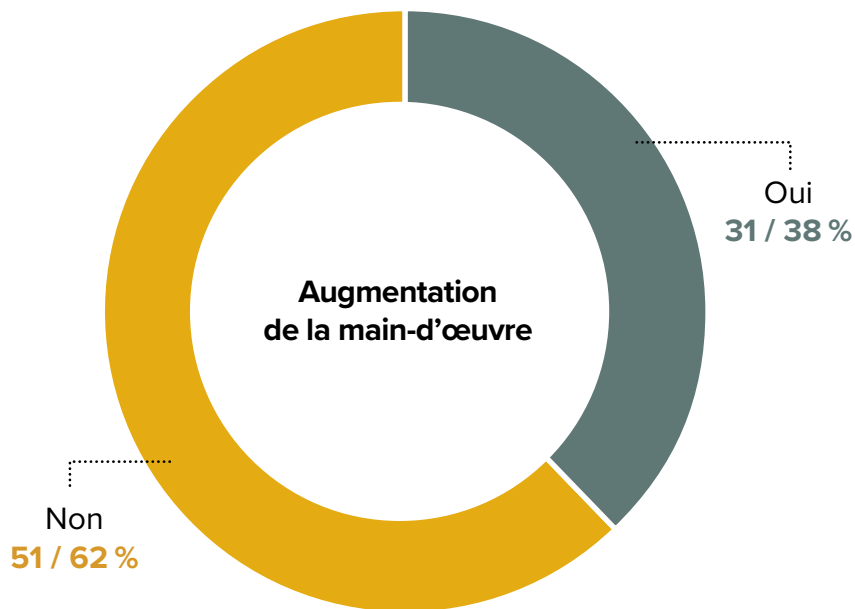
Réponse	Nombre	Pourcentage
Le licenciement	12	24,49
Démission	35	71,43
La retraite	12	24,49
Le travail saisonnier / temporaire	8	16,33
Une pénurie de travail	14	28,57
De la nouvelle technologie	0	0,00
Autre	14	24,49



Soixante-cinq pour cent (65,8%) des répondants ont vécu la séparation d'un ou des employés (la démission d'employés, le licenciement et la mise à pied), alors que 38 % des répondants ont augmenté leur main-d'œuvre en 2021.

13. Avez-vous augmenté votre main-d'œuvre en 2021?

Il y eu 82 réponses à cette question.



62 % de répondants n'ont pas augmenté leur main-d'œuvre en 2021.

Réponse	Nombre
Oui	31
Non	51
N'ont pas répondu	1

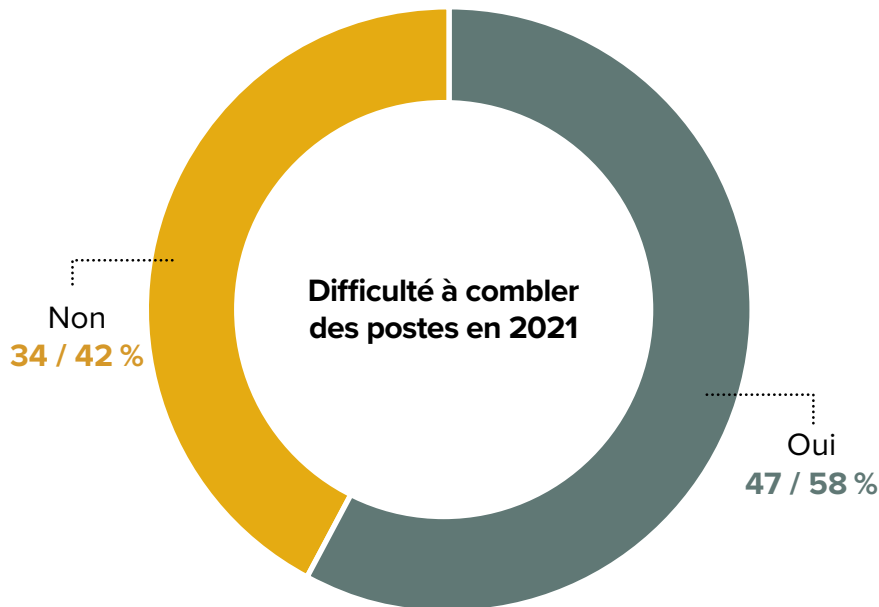
14. Dans quelle catégorie d'industrie est-ce que ces changements de personnel se sont produits? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y eu 29 réponses à cette question

Catégorie de SCIAN	Nombre	Pourcentage
0 La gestion des professions	3	10,34
1 Les professions en affaires, finance et administration	6	20,69
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	0	0,00
3 Les professions de santé	4	13,79
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	2	6,90
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	1	3,45
6 Les profession dans la vente et les services	10	34,48
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	10	34,48
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	0	0,00
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	3	10,34



RECRUTEMENT ET SÉLECTION

15. Avez-vous eu de la difficulté à combler des postes en 2021? Il y a eu 81 réponses à cette question.



Réponse	Nombre
Oui	47
Non	34
N'ont pas répondu	2

16. Veuillez identifier les TROIS professions principales qui sont les plus difficiles à combler.

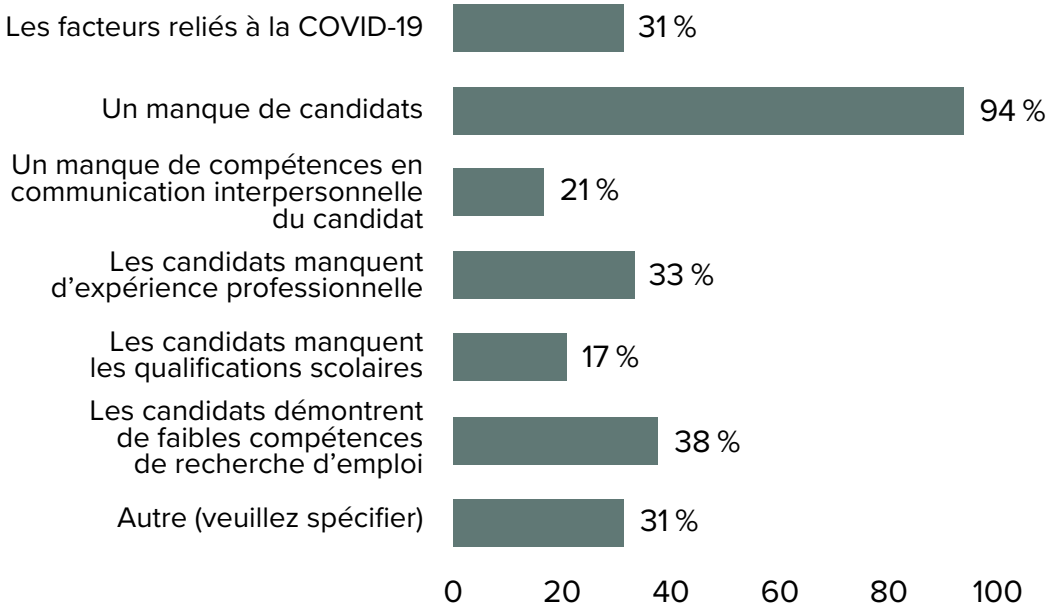
Personnel administratif (7)	Conseiller aux pièces/technicien (2)	Métiers (4)
Coordonnateur de programme (1)	Ouvrier de jardin/maintien de la cour (4)	Chef/Préparation des aliments (6)
Service à la clientèle (7)	Technicien junior - Permis de gaz G2 (2)	Personnel de cuisine (6)
Plombier (1)	Professionnels de l'assistance directe (3)	Serveurs (4)
Associé au ventes (6)	Coiffeur (1)	Personnel diététique (3)
Apprenti charpentier (1)	Esthéticien (1)	Infirmiers (1)
Électricien (3)	Nettoyeurs (4)	Préposé au soutien personnel (1)
Technicien de service (5)	Construction/bricoleur (3)	Légiste de successions
Mécanicien (2)	Opérateurs (2)	Médecin (1)
Apprenti automobile (1)	Ouvriers (10)	Conducteurs de camion (4)
Mécanicien de chantier (3)	Manutentionnaire (2)	



17. Pourquoi ces professions ont été difficiles à combler ?

Veillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y a eu 48 réponses à cette question. Les réponses individuelles des employeurs se trouvent à l'annexe C.

Les causes qui rendent difficile à combler des positions



Réponse	Nombre	Pourcentage
Les facteurs liés à la COVID-19	15	31,25
Un manque de candidats	45	93,75
Un manque de compétences en communication interpersonnelle du candidat.	8	16,67
Les candidats manquent d'expérience professionnelle	16	33,33
Les candidats manquent les qualifications scolaires	10	20,83
Les candidats démontrent de faibles compétences de recherche d'emploi (par exemple, ne pas se présenter à un entretien d'embauche) et/ou antécédents de travail médiocres (plusieurs emplois à court-terme ou des lacunes dans l'antécédent de travail).	18	37,50
Autre (veuillez spécifier)	15	31,25

Environ 58% de répondants ont eu de la difficulté à combler des positions en 2021. La cause la plus commune pour cette difficulté est une lacune de candidats (93,75%).



18. Veuillez indiquer les méthodes utilisées pour recruter de nouveaux employés ? Il y a eu 81 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
Bouche à oreille	60	74,07
CV non sollicités	25	30,86
Le site web de la compagnie	32	39,51
Les pancartes ou affiches d'emploi sur site	20	24,69
Les annonces dans les journaux	17	20,99
Les médias sociaux	49	60,49
Une agence de recrutement rémunéré	8	9,88
Les services d'emploi gratuits	35	43,21
Les babillards et affichages électroniques d'emplois	46	56,79
Les centres de recrutement à l'école	21	25,93
L'éducation coopérative ou internats	13	16,05
Les salons de l'emploi	10	12,35
Les associations professionnelles ou syndicats	7	8,64
Autre (veuillez spécifier)	15	15,80

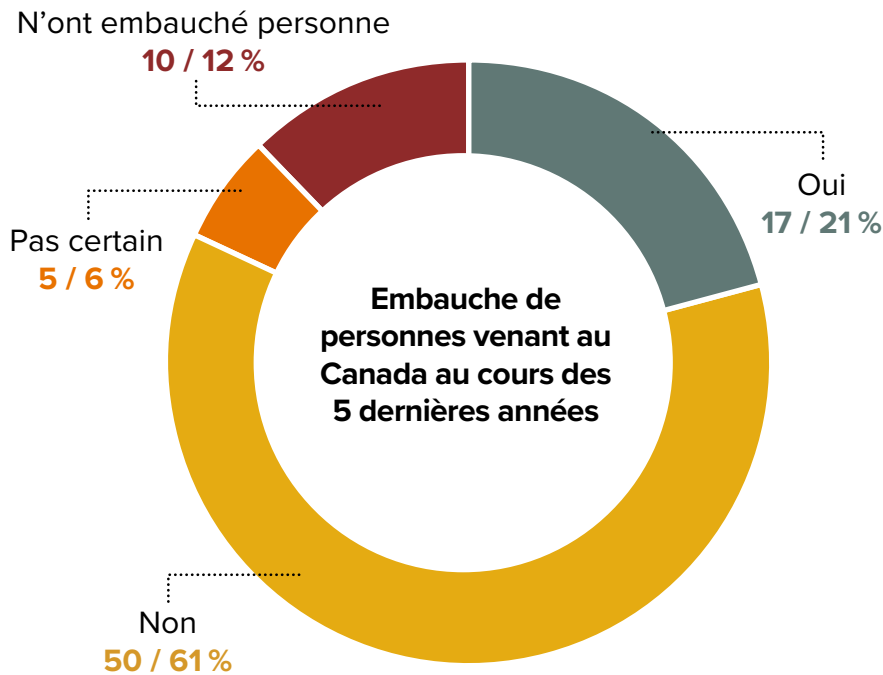
Les employeurs locaux ont utilisé la bouche à oreille (74%), les médias sociaux (60,4%) et les babillards électroniques d'emplois (56,7%) pour recruter pour leurs postes disponibles.

19. Laquelle des régions géographiques suivantes ont été ciblées pour le recrutement d'employés au cours de l'année dernière ? Il y a eu 81 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
Marché du travail local	31	75,31
À l'échelle de l'Ontario	17	20,99
À l'échelle du Canada	9	11,11
Internationalement	4	4,94
N'a pas recruté au cours de l'année dernière	19	23,46



20. 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 82 réponses à cette question.

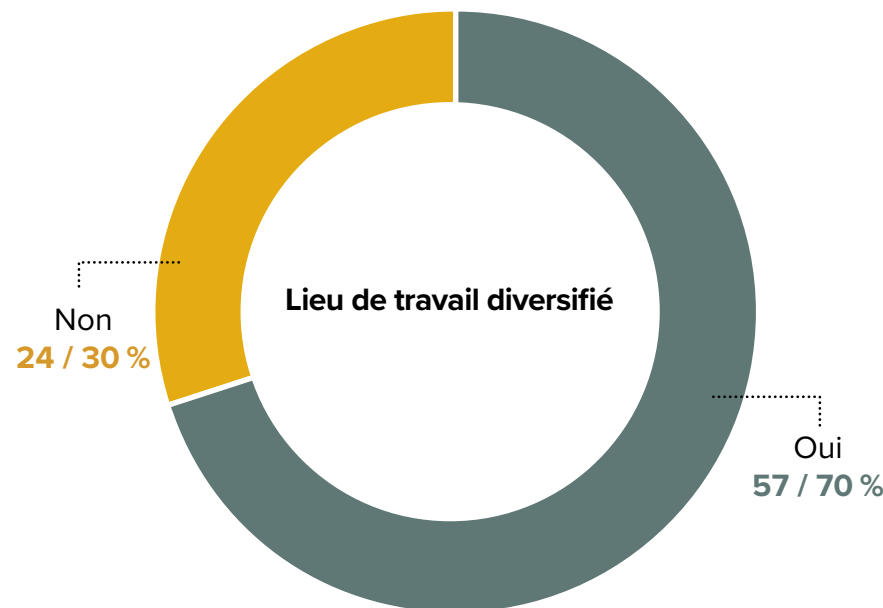


Réponse	Nombre
Oui	17
Non	50
Pas certain	5
N'ont embauché personne	10
N'ont pas répondu	1

COMPÉTENCES ET DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

21. Avez-vous un lieu de travail diversifié (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 81 réponses à cette question.

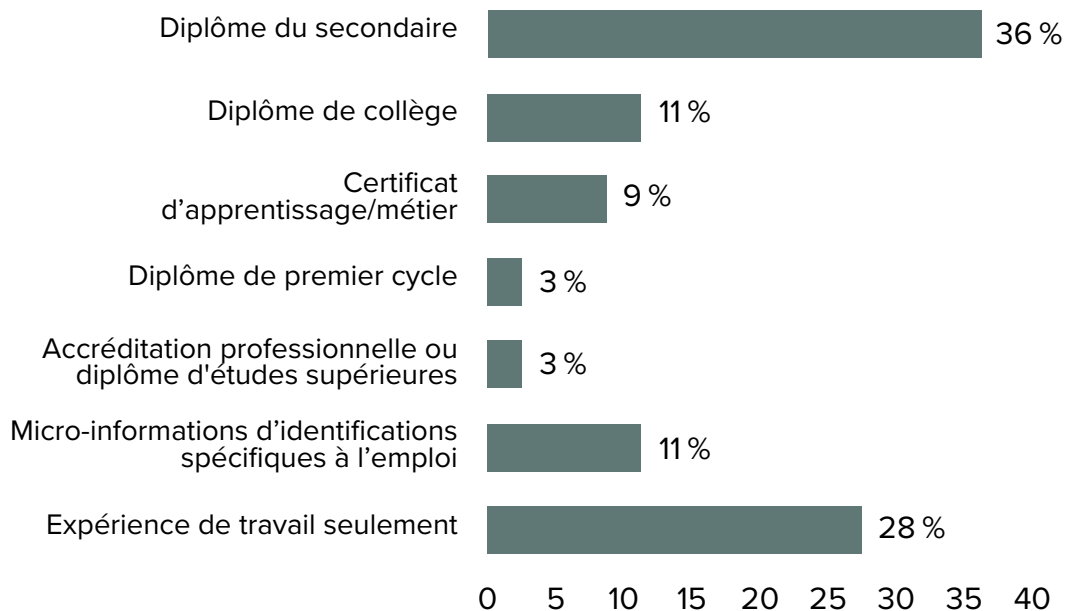


70% des répondants ont un lieu de travail diversifié.

Réponse	Nombre
Oui	57
Non	24
N'ont pas répondu	2

22. Quel est le niveau d'éducation générale minimum requise par le personnel lors de l'embauche? Il y a eu 80 réponses à cette question.

Niveau d'éducation minimal



Réponse	Nombre	Pourcentage
Diplôme du secondaire	29	36,25
Diplôme de collège	9	11,25
Certificat d'apprentissage/métier	7	8,75
Diplôme de premier cycle	2	2,50
Accréditation professionnelle ou diplôme d'études supérieures	2	2,50
Micro-informations d'identifications spécifiques à l'emploi	9	11,25
Expérience de travail seulement	22	27,50
Non répondu	3	

23. Les exigences de compétences de vos employés ont-elles changées depuis janvier 2021? Il y a eu 81 réponses à cette question.

Réponse	Nombre
Oui	8 ou 9,88%
Non	73 ou 90,12%
N'ont pas répondu	2



24. Veuillez identifier vos nouvelles exigences de compétences ou ceux qui ont changées. Veuillez sélectionner toutes celles qui s'appliquent. Il y a eu 8 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
La communication interpersonnelle (travail en équipe, résolution de conflit, etc.)	1	12,50
Le service à la clientèle	3	37,50
L'autogestion (capacité de travail indépendamment, gérer le temps, résoudre des problèmes)	5	62,50
Les connaissances informatiques y compris travailler à distance	5	62,50
Les compétences techniques liées à la profession	4	50,00
Les compétences linguistiques en anglais	1	12,50
Les compétences linguistiques adaptées à la profession	1	12,50
La gestion de projet	3	37,50
La santé et la sécurité au travail	4	50,00
La budgétisation	1	12,50
Les compétences analytiques	2	25,00
Les ventes	1	12,50
Les compétences linguistiques en français	0	0,00
Autre (veuillez spécifier)	2	25,00

25. Quelle formation numérique serait bénéfique à votre équipe actuelle et/ou les nouveaux embauchés ? Il y a eu 56 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
Matériel informatique (par exemple, ordinateur/clavier, téléphone, scanners, point de vente)	21	27,50
Logiciels/Applications (par exemple, Word, Excel, Calendriers, Comptabilité, GPS, Google Docs/Formulaires)	33	58,93
Gestion de fichiers, partage et collaboration (par exemple, dossiers, fichiers, pièces jointes, autorisations, Dropbox)	19	33,93
Courriel (par exemple Outlook et Gmail)	19	33,93
Applications de vidéoconférence (par exemple, Zoom et MS Teams)	10	17,86
Médias sociaux (par exemple Facebook et Twitter)	24	42,86
Sécurité en ligne (par exemple, mots de passe et logiciels malveillants)	23	41,07

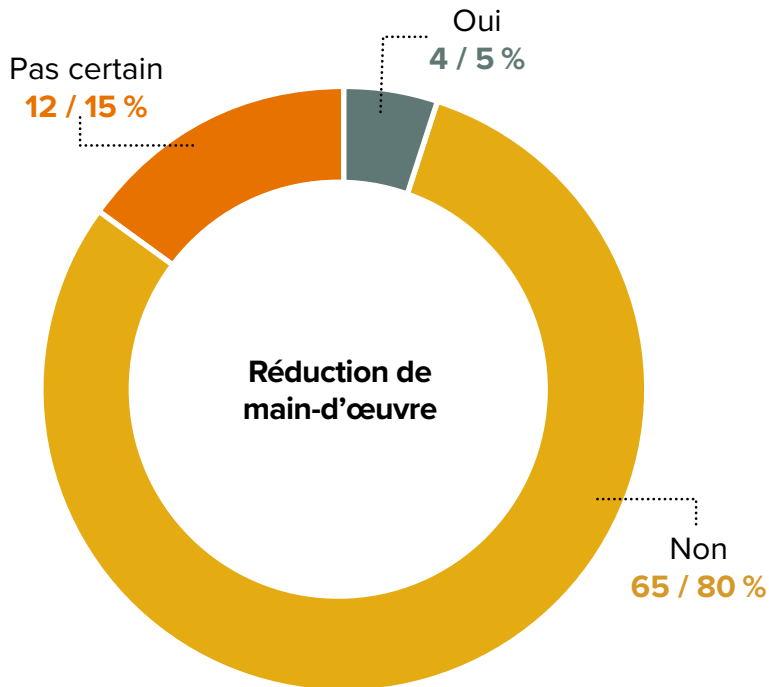
Environ 59% des employeurs locaux ont indiqué qu'ils bénéficieraient d'une formation sur les logiciels et les applications.



CHANGEMENTS ANTICIPÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE 2022

26. Prévoyez-vous réduire votre main-d'œuvre en 2022 ?

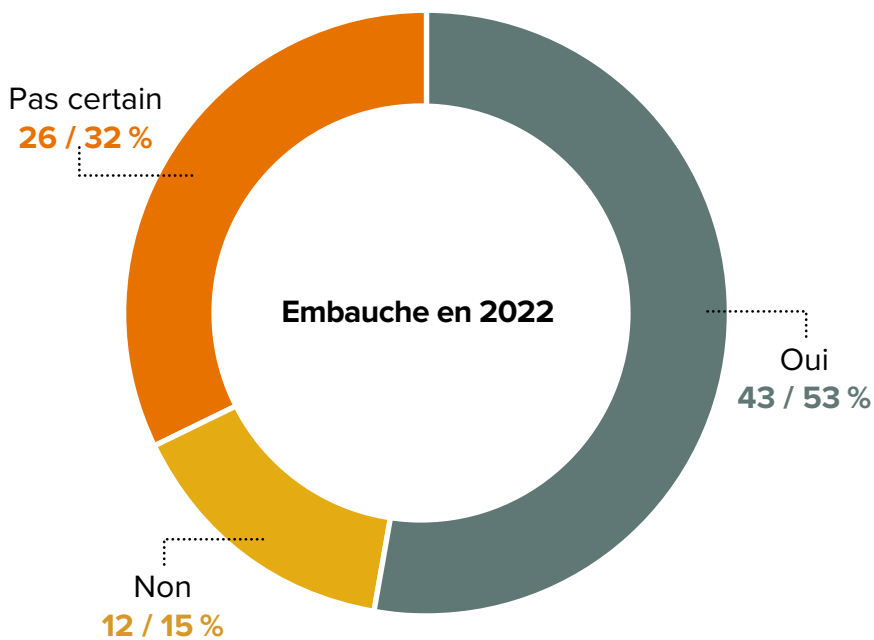
Il y a eu 81 réponses à cette question.



Réponse	Nombre
Oui	4
Non	65
Pas certain	12
N'ont pas répondu	2

27. Prévoyez-vous embaucher en 2022 ?

Il y a eu 81 réponses à cette question.



Réponse	Nombre
Oui	43
Non	12
Pas certain	26
N'ont pas répondu	2

28. Dans quelle(s) profession(s) prévoyez-vous ces changements de personnels se produiront? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y a eu 65 réponses à cette question.

Catégorie de SCIAN	Nombre	Pourcentage
0 La gestion des professions	8	12,31
1 Les professions en affaires, finance et administration	12	18,46
2 Les sciences naturelles et appliquées et les professions annexes	0	0,00
3 Les professions de santé	6	9,23
4 Les professions en éducation, droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux	3	4,62
5 Les professions dans les arts, la culture, la récréation et le sport	5	7,69
6 Les profession dans la vente et les services	26	40,00
7 Les métiers, le transport et les opérateurs de machinerie et les professions connexes	15	23,08
8 Les ressources naturels, l'agriculture et les professions de production connexes	4	6,15
9 Les professions dans la manufacture et les services publiques	7	10,77



29. Veuillez indiquer la ou les raisons pour lesquelles vous prévoyez embaucher. Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent. Il y a eu 64 réponses à cette question.

Réponse	Nombre	Pourcentage
L'augmentation des ventes	27	42,19
Les changements en produits et services	5	7,81
Les changements en processus de travail	6	9,38
L'acquisition de nouveau équipement	4	6,25
Adopter de nouvelles technologies	1	1,56
La réorganisation de la main-d'œuvre	13	20,31
Autre (voir ci-dessous)	31	48,44

Autres commentaires ont inclus :

- Remblayage pour la retraite
- Entreprise en expansion
- Remplacer le personnel qui quitte notre main-d'œuvre
- Pas assez de d'effectif. On était court.
- Postes vacants de personnel, nous aurons besoin de travailleurs saisonniers, travailleurs avec de meilleures compétences seront nécessaires
- Constamment à la recherche de personnel - soins collectif
- Rotation du personnel naturelle, combler pour la retraite, clientèle nécessaire
- Remplacer le personnel qui est parti
- Saisonnier, récréation, travaux publics
- Besoins de la communauté croissants et postes à temps pleins tournant à
- Saisonnier - l'été est une saison chargée. Nous embauchons 2 personnes chaque année.
- Nous manquons de personnel
- Embaucher pour des postes saisonniers
- Le personnel saisonnier constamment en changement
- Pour combler des postes vacants grâce à la pénurie de travailleurs
- Essayer de combler des postes après que le gouvernement ait payé tout le monde de rester à la maison
- Remplacer les employées qui prennent leur retraite
- Planification de succession
- La retraite, travailleurs dans le domaine de santé qui quittent la profession
- Nécessaire pour la continuation du flux de travail
- Pour transmettre mes compétences
- Propriétaire retourne au travail à temps plein ailleurs
- Remplacement saisonnier
- Rotation du personnel
- Personnel qui vieillit et besoin de nouveaux employés jeunes et énergiques
- Comblent un poste vacant
- Croître les services que notre galerie offre
- Nous embauchons en saisonnier
- Travaux de plantation saisonnier - toujours besoin de plus de travailleur au cours de quelques mois
- À court de personnel
- Principalement en raison de santé

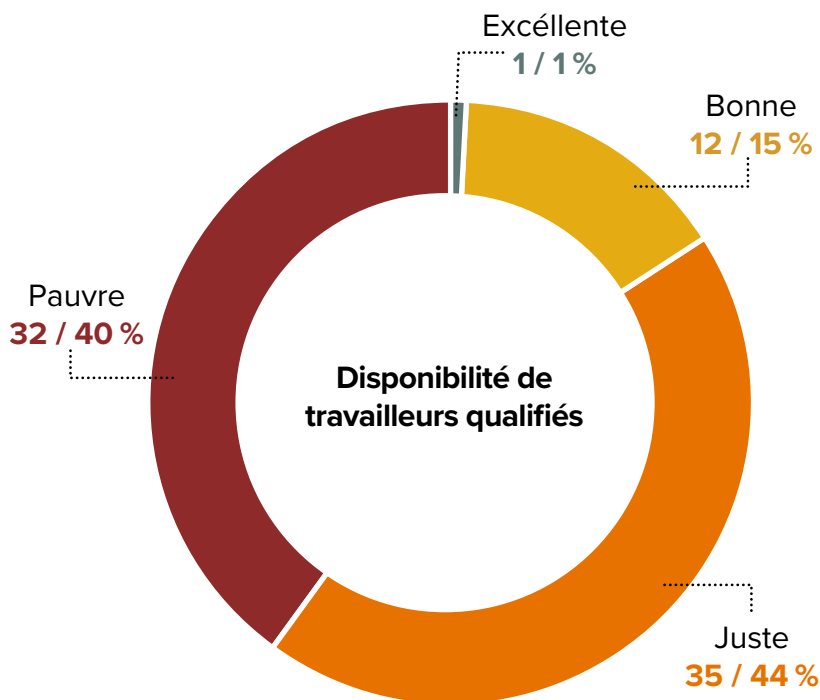
Seulement 4,94 % d'employeurs attendent réduire leur main-d'œuvre pour le futur, tandis que plus de 52 % de répondants attendent embaucher de nouveaux employés en 2022, expliqué par une augmentation de ventes.



DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

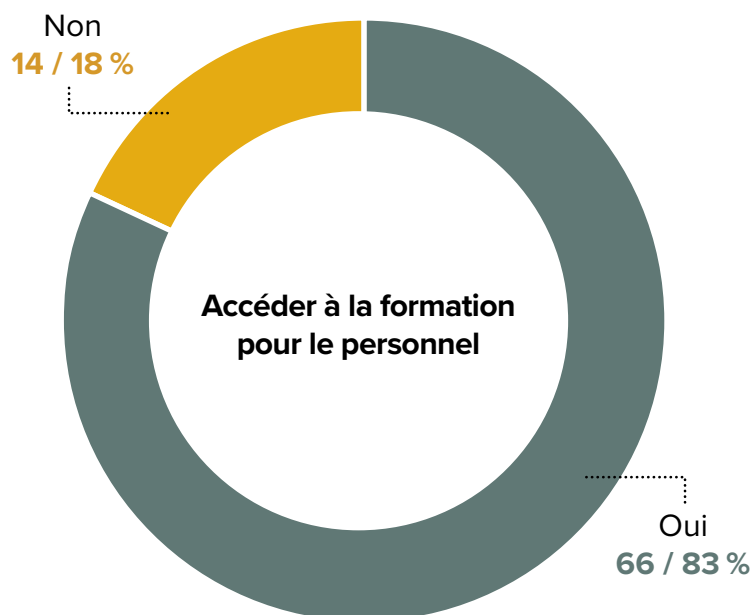
30. Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous la disponibilité des travailleurs qualifiés dans notre région ?

Il y a eu 80 réponses à cette question.



Réponse	Nombre
Excellente	1
Bonne	12
Juste	35
Pauvre	32
N'ont pas répondu	3

31. Votre entreprise est-elle en mesure d'accéder à la formation dont votre personnel a besoin ? Il y a eu 80 réponses à cette question.



83% des répondants ont accès à la formation dont le personnel a besoin.

Réponse	Nombre
Oui	66
Non	14
N'ont pas répondu	3

32. 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 15 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
La formation n'est pas disponible localement	7	46,67
La formation coûte trop cher	8	53,33
L'horaire de la formation	3	20,00
Un manque de capacité d'internet pour soutenir la formation en ligne	4	26,67
Autre	8	53,33

Autres commentaires ont inclus :

- Formation disponible localement remplie avant que les employés ne puissent s'inscrire.
- Problème d'accès aux formateurs
- Le gouvernement met en place beaucoup trop de formations requises
- Les gens de métier sont limités dans notre région
- Pas assez d'argent pour payer la formation
- Fatigués de former des travailleurs, ils ne veulent pas travailler ou ils trouvent un autre emploi



33. Sur quelle formation votre entreprise se concentrera-t-elle en 2022? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent.

Il y a eu 80 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Réponse	Nombre	Pourcentage
L'orientation de nouvelles employées	42	52,50
La santé et la sécurité	45	56,25
L'alphabétisation et le calcul	1	1,25
L'amélioration de la productivité	19	23,75
L'assurance de la qualité	16	20,00
La formation managériale et d'encadrement	10	12,50
L'apprentissage et les métiers spécialisés	16	20,00
Les compétences techniques liées à l'emploi	47	58,75
Les connaissances informatiques et le logiciel spécifique à l'emploi	15	18,75
Les ventes, le marketing et le service à la clientèle	18	22,50
Les compétences interpersonnelles (consolidation d'équipe, résolution de conflit, etc.)	19	23,75
Formation à la diversité	14	17,50
La santé mentale et le bien-être	23	28,75
Autre (veuillez spécifier)	8	10,00

58,75 % des employeurs se concentreront sur la formation en compétences techniques liées à l'emploi, suivie d'une formation sur la santé et la sécurité (56,25 %) et l'orientation de nouvelles employées (52,50 %) en 2022.

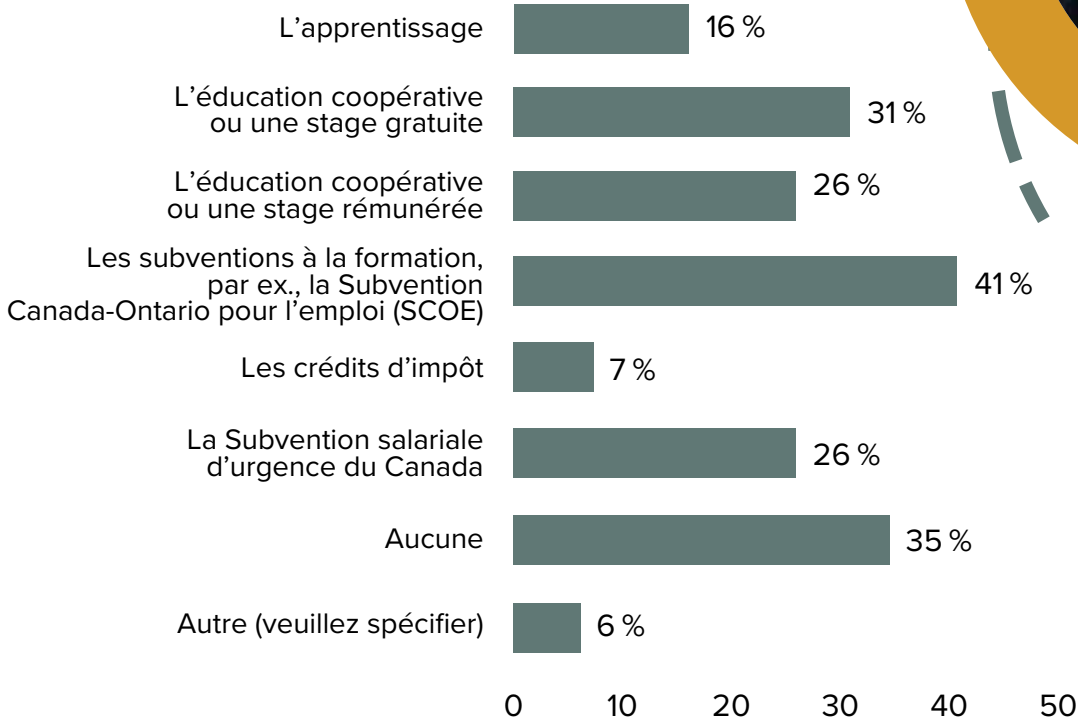
Autres commentaires ont inclus :

- Haute technologie automobile
- La formation est dispensée par le cadre supérieur et se fait sur le tas dans le cadre des tâches professionnelles, mais l'orientation, la santé et la sécurité, l'amélioration de la productivité, les compétences interpersonnelles, le service à la clientèle, etc. sont continus et traités au besoin.
- Les compétences dans leur métier
- Les certifications spécifiques à l'industrie
- La stabilité financière grâce à plus de soutien communautaire - ou fermer et déménager à Pembroke
- Enseigner en ligne



34. 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 81 réponses à cette question (option de sélection multiple).

Programmes de développement de la main-d'œuvre utilisés



Réponse	Nombre	Pourcentage
L'apprentissage	13	16,05
L'éducation coopérative ou un stage gratuit	25	30,86
L'éducation coopérative ou un stage rémunéré	21	25,93
Les subventions à la formation, par exemple, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)	33	40,74
Les crédits d'impôt	6	7,41
La Subvention salariale d'urgence du Canada	21	25,93
Aucune	28	34,57
Autre (veuillez spécifier)	5	6,17

40,74% des employeurs ont utilisé des subventions à la formation telles que la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE).

35. Quelle est l'action la plus importante qui soutiendrait le succès de votre entreprise? Il y a eu 56 réponses à cette question.

- Bon accès à une main-d'œuvre qualifiée
- Les restrictions de COVID allégées, rendre les produits plus accessibles en termes de disponibilité dans l'industrie et rendre les prix plus abordables pour que tous puissent participer et en profiter.
- La formation locale pour les techniciens automobile. Il est très cher pour un apprenti de laisser le travail au cours de plusieurs mois pour aller faire la formation à Ottawa.
- Nous continuons à faire ce que nous faisons, compter sur nous-même, car c'est ça qui a fait notre succès.
- Les marges bénéficiaires
- Avoir une main-d'œuvre plus qualifiée; une forme de transport communautaire aiderait aussi
- Faible coût/cours gratuits disponibles aux employeurs intéressés à apprendre plus sur le côté bureau/administrative de notre compagnie
- Être capable de trouver des employés qualifiés dans notre région (nous avons eu de nombreux apprentis qui ont postulé avec chaque publication mais aucun électriciens agréés)
- Disponibilité plus large d'écoles de commerces dans notre région (à la fois l'horaire et la taille de la classe)
- Augmentation/renforcement de salaire permanent
- Avoir accès a une main-d'oeuvre
- Logement abordable
- De l'aide à trouver des employés y inclus les immigrants
- Les soutiens de services mentaux pour les employeurs à offrir aux employées, l'attraction d'employée au métier spécifique (permis de conduire camion AZ), séance de groupe sur la vision régionale pour le personnel municipal et la direction élue pour apprendre comment travailler de manière collaborative et créative pour résoudre nos enjeux de la main-d'œuvre localement
- Dollars de financement pour pouvoir continuer à payer le personnel
- Disponibilité de formations qualifiées
- Marketing - présence en ligne accrue
- Plus de financement pour les subventions salariales/la formation
- Certifications du personnel subventionnées par le gouvernement prestations de santé des employés subventionnées par le gouvernement
- Mieux contrôler le COVID-19
- Pouvoir planifier les confinements plus de quelques jours avant leur annonce
- La fin de la pandémie
- Concentrer sur l'attraction de gens de métier dans la région
- Formation continue sur les compétences techniques et la diversité. Améliorer la gestion du temps
- Le soutien communautaire



- Embaucher le bon vendeur qui serait un joueur d'équipe coopératif
- Achat de produits
- Fidélité du consommateur
- Les employeurs apprennent comment notre programme GRATUIT peut aider leur main-d'œuvre avec certaines formations, par exemple la technologie numérique, l'excellence du service client ou les solutions de compétences non techniques
- Plus de clients
- Formation aux réseaux sociaux et au montage vidéo
- Mise en place de services en ligne, publicité
- Obtenir un espace de clinique fixe pour ma pratique
- Avis positifs, accès à un EPI approprié à un bon prix
- Mieux comprendre le nombre de personnes qui viennent dans notre région, qui sont sur le marché du travail
- Tourisme
- Subventions pour les fournisseurs privés de services de santé mentale qui nous permettraient d'aider plus de personnes, de familles et de couples qui n'ont pas accès aux Programmes d'aide aux employés
- Meilleur Internet

« Subventions pour les fournisseurs privés de services de santé mentale qui nous permettraient d'aider plus de personnes, de familles et de couples qui n'ont pas accès aux Programmes d'aide aux employés »

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

- On dit que les subventions pour les petites entreprises sont disponibles, mais elles ne le sont pas. Les subventions aux employés sont également assez difficiles à obtenir.
- Le Collège Algonquin dans les deux comtés (Pembroke et Perth) devrait créer un cours d'apprentissage automobile, ce serait beaucoup plus attrayant si la formation était offerte ici.
- Le recrutement rural est un plus grand défi que même en ville. Nous avons besoin de plus d'infirmières et de médecins.
- Notre Canton, en partenariat avec des organisations régionales et d'autres municipalités, se concentrera sur l'amélioration des résultats du secteur agroalimentaire au cours des prochaines années.
- Les pénuries de personnel nous ont parfois obligés à refuser des affaires.
- Notre lutte n'est pas terminée
- Qu'en est-il des lieux gérés par des bénévoles qui ne reçoivent aucune aide gouvernementale
- Tout le soutien aux entreprises de la région semble se concentrer sur le travail de bureau ou la nourriture artisanale... d'autres entreprises ont également besoin de soutien
- Le besoin de conseils de base et de services de santé mentale à long terme a augmenté de façon exponentielle depuis 2019 et de nombreux praticiens privés ont du mal à répondre aux besoins. Un soutien est nécessaire pour les agences privées ainsi que pour les organisations à but non lucratif vouées au bien-être en santé mentale.



ANNEXE A

Question n° 4: 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 contributants.

- Embaucher des employés
- Plus de règles à respecter, environnement chaud et plus d'EPI requis, doivent respecter toutes les règles face à des clients hostiles, ainsi que le risque d'entrer en contact avec un transporteur.
- Exigences liées au COVID-19 sur les chantiers
- Légère augmentation de la rénovation domiciliaire et des projets à domicile
- Perte de temps productif
- Plus d'affaires
- Impossible de trouver suffisamment de personnes pour travailler.
- Le coût du matériel a augmenté. Difficultés à obtenir du matériel. Diminution du nombre de clients en général car le coût de la construction a augmenté et est devenu irréaliste pour certaines personnes de construire/rénover.
- Augmentation des coûts, adaptation aux restrictions constamment en évolution
- Employés perdus pour mandat vaccinal, le recrutement infirmier est difficile
- N'a toujours pas pu avoir une bonne assiduité grâce aux employées absentes ou la famille touchés par COVID-19, et de nombreux employés ont laissé leur emploi au cours des 2 dernières années et il n'y a pas de candidats pour les remplacer, même avec des efforts importants pour embaucher
- Nous avons peu de jours de maladie, et sans que notre centre soit ouvert, nous ne pouvons pas collecter suffisamment de fonds pour payer le personnel, même tant que nos besoins augmentent.
- Isolement dû à l'exposition - personnel constamment absent
- Les entreprises ont abandonné notre service ou nous ont demandé d'envoyer du personnel différent parce qu'elles exigent que toute personne qui entre dans leurs locaux soit au moins doublement vaccinée.
- Pénurie de main-d'œuvre
- Le personnel continue d'avoir besoin de s'absenter pour des raisons médicales. Les ventes souffrent et l'aide gouvernementale n'est plus disponible.
- Augmente certains problèmes logistiques
- Nous sommes toujours en mesure de fonctionner pleinement, mais avec les nouvelles exigences d'isolement, nous constatons que de nombreux employés demandent des congés plus longs en raison du besoin d'isolement.
- Intérêt accru pour les activités de plein air et nos produits
- Protocoles de sécurité, capacité limitée
- Manque d'employés disposés à venir travailler
- Fermeture forcée à chaque confinement, arts et culture considérés comme non essentiels
- Maux de tête liés à tout le nettoyage et à la désinfection supplémentaires
- Des épidémies dans la région et sur notre lieu de travail ont causé des problèmes de production
- Les marchés sont solides grâce à une demande accrue



- Pas de pénurie de travail. Paramètres à haut risque entraînant un plus grand nombre de personnes absentes en raison de l'isolement COVID
- Service de vélos : les affaires vont bien, aucune pièce n'est disponible
- Capacité limitée - dépenses supplémentaires pour les fournitures de nettoyage, la signalisation, etc.
- Le passage en ligne a augmenté les ventes et la participation aux cours en ligne
- De nombreuses grandes entreprises (comme CNL) qui achètent normalement des fournitures et des meubles travaillent à domicile
- Le(s) restaurant(s) sont fermés pour dîner sur place
- Aucune épidémie, mais les employés s'isolent à la maison lorsque les membres de la famille sont positifs.
- Manque de circulation piétonnière cette fois
- Forte augmentation de l'activité et plus de pression sur les employés
- Il était très difficile de combler un poste en 2021. Le poste a dû être affiché trois fois sur une période de six mois pour enfin trouver un bon candidat.
- Augmentation de l'activité dans l'ensemble, juste plus difficile d'effectuer notre travail
- Diminution des ventes et donc diminution des heures du personnel
- Aucun contact avec la clientèle
- La réduction des heures de travail a été un désastre depuis l'ouverture, aucun financement pour les nouvelles entreprises
- Plusieurs fois, j'ai dû fermer mon entreprise pendant une période prolongée, j'ai dû restreindre les services que j'offre, j'ai eu des clients qui ont annulé leurs rendez-vous par peur de quitter leur domicile.
- Les services de santé mentale sont essentiels alors nous avons dû passer d'une option de prestation à l'autre pour nous assurer que nos clients obtiennent les services dont ils ont besoin.
- Fermeture des buvettes et restaurations intérieures. Manque de tourisme. Annulations de grands événements. Réduction de la socialisation.
- Aucun événement en personne pour commercialiser les produits
- Employé à temps partiel prenant un congé pour s'occuper d'enfants d'âge scolaire pendant les fermetures d'écoles



Le nettoyage et la désinfection supplémentaires ont été un facteur contributif pour les entreprises pendant la pandémie.

ANNEXE B

Question n ° 12: Veuillez indiquer la/les raison(s) pour les séparations. Sélectionner tous celles qui s'appliquent.

- L'employé est allé suivre une formation gratuite pour une nouvelle carrière PSP
- Ne peut fonctionner qu'à 1 emplacement
- Vaccination de COVID obligatoire
- Mes travailleurs travaillent dans les services personnels/la vente au détail
- Maladie - invalidité de longue durée
- Isolements de Covid
- Maladies
- L'assurance-emploi pendant les fermetures
- Le gouvernement les a payés pour rester à la maison
- Parti pour s'occuper d'un membre de la famille
- Emploi alternatif assuré
- Covid
- Le stress, pas la bonne personne
- Promotion
- Joué malade puis est allé sur CERB

ANNEXE C

Question n ° 17: Pourquoi ces postes sont-ils difficiles à combler? Veuillez sélectionner tous ceux qui s'appliquent.

- Incapable de passer les tests de dépistage de drogue et les contrôles de sécurité
- Le gouvernement a permis aux gens de rester chez eux et de gagner plus pour ne rien faire.
- Les gens veulent de gros salaires pour commencer sans expérience.
- Candidats incapables de gérer le rythme rapide et de bien travailler dans une petite équipe.
- Logement indisponible, salaires inférieurs à la ville
- Il y a une pénurie de candidats qui veulent travailler dans ces secteurs
- Manque de personnes qualifiées dans ma région
- Pas disposé à travailler
- Manque de désir de travailler en raison des aides du gouvernement
- Les gens de métier licenciés sont en demande
- J'ai trouvé un emploi toujours disponible avec la COVID-19
- Mauvaise éthique de travail
- Être embauché, puis ne pas se présenter au travail après le premier quart de travail.
- Ils ne veulent pas travailler ou veulent travailler pour un salaire plus élevé que le propriétaire de l'entreprise





Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez contacter :
Association du marché du travail de Renfrew et Lanark
141, rue Lake, Pembroke, ON K8A 5L8

Téléphone : 613-401-1274
refrewlanark@gmail.com
www.algonquincollege.com/renfrewlanark

Publié : mars 2022

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/ ou suivez-nous sur les réseaux sociaux.

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

