Machine Traduit par Google

Observations du sondage auprès des employés

2023

Résumé exécutif

Quatre comtés
Commission de planification du marché du travail
Au service des comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth

Canada

EMPLOI ONTARIO

Ontario

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

Remerciements

Nous sommes reconnaissants de la participation de notre main-d'œuvre locale et remercions à la fois les employés et les demandeurs d'emploi qui ont pris le temps de partager leurs réflexions avec nous lors de l'enquête auprès des employés de 2023.

Nous aimerions également reconnaître et remercier nos partenaires du Comité consultatif pour leur soutien et leurs contributions à ce projet.

Le succès de ce projet est le résultat direct d'efforts de collaboration et ne serait pas possible sans votre participation continue. Nous croyons que des informations à jour sur les préoccupations de notre main-d'œuvre locale sont essentielles pour comprendre les défis auxquels nos travailleurs sont confrontés, et soutiennent ainsi les employeurs et les acteurs communautaires dans leurs stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

Contributions du personnel du FCLMPB :

Jan Lai (chercheur/analyste de marché)
Dana Soucie (directrice générale)

Membres du comité consultatif :

EMC

MUNICIPALITY OF SOUTH HURON

MUNICIPALITY OF North Perth

Hanover Ontario, Canada

SaugeenShores

REGIONAL TOURISM ORGANIZATION 7

ONTARIO CANADA ST. MARYS

Résumé exécutif

Un excellent travail est réalisé dans la région économique de Stratford-Bruce Peninsula pour attirer et retenir la main-d'œuvre dont nos employeurs locaux ont besoin pour réussir. Nous remercions nos bureaux de développement économique locaux, nos municipalités, nos écoles et collèges, nos fournisseurs de services d'emploi, nos associations de formation désignées, nos associations industrielles et autres organismes à but non lucratif pour leurs efforts visant à fournir des stratégies et des ressources qui soutiennent le développement de notre main-d'œuvre locale.

Cette enquête vise à compléter et à élargir ces stratégies en fournissant aux employeurs et aux parties prenantes un aperçu de ce que dit notre main-d'œuvre locale concernant leurs besoins en matière d'emploi. Le paysage de l'emploi a considérablement changé depuis la pandémie de Covid-19. Depuis que la dernière enquête a été réalisée en 2018, nous avons estimé que c'était le bon moment pour recontacter notre main-d'œuvre locale.

Le Conseil de planification du marché du travail des quatre comtés a mené l'enquête 2023 auprès des employés entre le 1er septembre 2023 et le 1er novembre 2023. L'enquête a permis de recueillir 777 réponses, parmi lesquelles figuraient à la fois des employés et des demandeurs d'emploi travaillant ou recherchant du travail dans la région.

En collectant des informations sur les facteurs affectant les décisions d'emploi de notre main-d'œuvre locale, nous pouvons mieux comprendre ce qui motive leur participation au marché du travail, soutenant et renforçant ainsi les efforts visant à attirer et à retenir la main d'œuvre locale.

Nous avons effectué une analyse approfondie des réponses des employés et des demandeurs d'emploi de notre région. Lorsque les résultats ont été examinés par âge et par secteur, il est apparu évident qu'il existe des différences entre les facteurs jugés importants. Nous avons inclus certains des faits saillants concernant les employés par âge, par secteur et les demandeurs d'emploi dans ce résumé.

Veuillez vous référer au rapport complet d'observations de l'enquête pour plus de détails concernant la collecte et l'analyse de l'enquête auprès des employés de 2023.

Faits saillants des observations de l’enquête auprès des employés par âge

Toutes les cohortes d’âge des employés classées parmi les 4 principaux facteurs dans les décisions d’emploi

- Rémunération horaire ou salaire (salaires)
- Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances)
- Culture de travail positive
- Heures de travail (Horaire flexible, préavis d'horaire, travail à distance, congés)

Autres priorités d’emploi les mieux classées par cohorte d’âge

20 et 30 ans

- Logement (accessible et abordable)
- Disponibilité des transports en commun
- Lieu de travail

années 40

- Possibilités de développement de carrière
- Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel
- Lieu de travail

50 ans et 60+

- Environnement de travail sécuritaire (procédures pour le bien-être physique ou mental),
- Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation en cours d'emploi, possibilités de rotation d'emploi, promotions)
- Lieu de travail
- Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel

Comparées aux 16,2 % de tous les répondants ayant indiqué qu'ils cherchaient ou chercheraient un emploi au cours des 12 prochains mois, ces tranches d'âge étaient nettement plus élevées : cohorte d'âge de 20 à 24 ans (36,4 %), 25 à 29 ans (29 %)

En outre, les travailleurs des principaux groupes d'âge actif (c'est-à-dire de 25 à 44 ans) sont plus disposés à saisir de nouvelles opportunités d'emploi.

En revanche, les travailleurs âgés de 50 ans et plus semblent plus susceptibles de conserver leur poste actuel dans un avenir proche. La cohorte des 65 ans et plus comptait le plus grand nombre de répondants, soit 69,2 %, prévoyant de conserver leur emploi actuel au cours des 12 prochains mois.

Faits saillants des observations du sondage auprès des employés par secteur

Résultats sur la rétention et la satisfaction des employés

Recherche active d'emploi au cours des 12 prochains mois - Environ 16,2 % des répondants ont déclaré qu'ils étaient ou chercheraient un nouvel emploi au cours des 12 prochains mois. Secteurs avec le plus de salariés le disant :

- Services d'hébergement et de restauration (27,8 %)
- Soins de santé et assistance sociale (25 %)
- Services éducatifs (19,4 %)

Changez d'emploi si des opportunités se présentent - Plus de la moitié des employés interrogés dans les secteurs de la construction, de la fabrication, des transports et du commerce de gros et de détail ont répondu oui.

Rester dans leur poste actuel - Environ un tiers des employés de tous les secteurs l'ont déclaré, tandis que ces secteurs ont eu des réponses élevées indiquant qu'ils envisagent de rester dans leur poste actuel :

- Services publics (58,8%)
- Information, culture et loisirs (52,2%)
- Administration publique (50 %)

Soutien des superviseurs et des collègues – Ces secteurs étaient parmi les plus élevés qui étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait d'avoir reçu le soutien des superviseurs et des collègues :

- Agriculture et mines, exploitation en carrière, extraction de pétrole et de gaz (83,9 %)
- Services publics (82,4%)
- Transport et entreposage (81,3%)

Ceux qui n'étaient pas d'accord ou fortement en désaccord quant au soutien de leurs superviseurs et de leurs collègues faisaient partie de ces catégories. secteurs :

- Construction (30,6%)
- Soins de santé et assistance sociale (22,6 %)
- Services éducatifs (22,2 %)

Formation liée à l'emploi – Dans six secteurs sur 15, plus de 70 % des employés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'idée qu'une formation liée à l'emploi améliorerait leur rendement au travail. Plus de 50 % des répondants de tous les secteurs, à l'exception du commerce de gros et de détail, étaient d'accord avec l'association positive entre la formation en cours d'emploi et un cheminement de carrière à long terme dans leur poste actuel.

Faits saillants des observations de l’enquête auprès des demandeurs d’emploi

Demandeur d'emploi Raisons pour lesquelles il a quitté son dernier emploi

Seulement environ 31,4 % des personnes interrogées ont déclaré avoir quitté leur dernier emploi. Notre enquête a révélé que les problèmes de santé constituent le facteur le plus important qui incite les travailleurs à démissionner, suivis par le manque de possibilités d'évolution de carrière, le harcèlement ou l'intimidation au travail et les horaires de travail imprévisibles. Il n'est pas surprenant que les préoccupations en matière de santé soient classées au premier rang, car la région compte une main-d'œuvre vieillissante qui a des problèmes de santé qui l'empêchent de participer.

Chercheurs d’emploi par secteur

Les plus grandes proportions de chercheurs d'emploi travaillaient auparavant dans les soins de santé et l'assistance sociale (20,0 %), suivis de la fabrication (19,6 %) et des services d'hébergement et de restauration (18,4 %). Les trois secteurs contribuent à environ 30,8 % de l'emploi dans la région et sont des secteurs en demande majeurs, mesurés par le nombre d'offres d'emploi.

Il est alarmant de constater que même si la deuxième plus grande proportion de demandeurs d'emploi interrogés travaillaient auparavant dans les services d'hébergement et de restauration, ce secteur ne se démarque pas comme étant leur premier choix pour un emploi futur.

Lorsqu'on leur a demandé de choisir jusqu'à trois secteurs pour un emploi futur, environ 25,9 % des répondants ont sélectionné les services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien, suivis des soins de santé et de l'assistance sociale (22,0 %), des administrations publiques (21,1 %), de la fabrication (19,8 %) et Services éducatifs (18,5 %).

Comment les répondants demandeurs d’emploi recherchent-ils du travail ?

Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer les trois méthodes de recherche d'emploi les plus préférées, plus de 72 % des personnes interrogées ont sélectionné les sites d'emploi en ligne comme leurs trois premiers choix, et plus de 45 % des personnes interrogées ont sélectionné les sites d'emploi en ligne comme « la méthode la plus préférée ».

Pourquoi? Nos répondants considèrent que l'obtention d'informations d'emploi plus à jour est la priorité la plus importante lorsqu'ils décident d'utiliser un canal de recherche d'emploi particulier, suivi par une plus grande chance d'être embauché et une facilité d'accès.

Analyse des observations – Une voie à suivre

Nous avons adopté une approche multifactorielle pour présenter et analyser les raisons importantes qui poussent les employés et les demandeurs d'emploi à rester, à quitter ou à occuper un nouveau poste dans le secteur où ils ont recherché ou chercheront un nouvel emploi au cours des 12 prochains mois. Malgré la diversité démographique de notre main-d'œuvre, il est évident qu'outre l'obtention d'un revenu suffisant pour couvrir le coût de la vie, de multiples facteurs influencent leurs décisions d'emploi.

- Modalités de travail et aménagements flexibles : Les cohortes plus âgées ont indiqué qu'elles étaient prêtes à participer de manière flexible au marché du travail. Les femmes et les familles ont également indiqué que des dispositions flexibles leur permettent de rester sur le marché du travail à temps partiel ou à temps plein. Certains demandeurs d'emploi interrogés ont rencontré des obstacles à l'emploi en raison de l'âge, de la santé, du sexe et du handicap.

- Un cheminement de carrière clair et des opportunités de formation : un cheminement de carrière clair et la possibilité d'amélioration de l'emploi. les opportunités de formation ont également un impact positif considérable sur l'attraction et la rétention des travailleurs. Alors qu'environ un tiers seulement des salariés voyaient un cheminement de carrière clair dans leur emploi actuel, plus de 70 % des salariés associaient les opportunités de formation à l'autonomisation et au développement de carrière à long terme. Lorsque les employés reçoivent une formation au début de leur carrière, ils développent un engagement et une identification plus forts avec l'organisation, réduisant ainsi les taux de roulement.

- Milieu de travail positif, sûr et respectueux : les résultats de notre enquête ont révélé que notre effectif valorise un environnement organisationnel positif, respectueux et diversifié qui reconnaît et soutient leur travail. Les personnes interrogées ont souligné que faire entendre leur voix et recevoir des réponses de la part des employeurs est essentiel pour avoir le sentiment d'être traité avec respect. Comprendre comment gérer la culture organisationnelle sur le lieu de travail avec la diversité selon l'âge, le sexe, la culture et d'autres différences est important pour l'attraction et la rétention globales.

- Planification de la relève – Gestion et transfert des connaissances : Les résultats de notre sondage et les commentaires des répondants ont révélé que nos cohortes plus âgées apprécient les postes qui pourraient mieux utiliser leurs compétences et leurs connaissances. Les employés plus âgés étaient frustrés que leurs expériences et leurs compétences ne soient pas reconnues, alors que les travailleurs plus jeunes ayant une expérience limitée espéraient se former et acquérir les compétences requises sur le lieu de travail.

Conseil de planification du marché du travail des quatre comtés
111, rue Jackson Sud, bureau 1
Walkerton (Ontario) N0G 2V0

www.planningboard.ca