# Observations de l'enquête auprès des employés

2023

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 finance en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

# Table des matières


Remerciements 4

Contexte et introduction 5

Collecte et méthodologie de l'enquête 6

Réponses au sondage auprès des employés 7

- Caractéristiques de localisation et de déplacement 7
- Facteurs d'attraction et de rétention des employés 9
- Réponses des employés par tranche d'âge 11
- Réponses des employés par secteur 17
- Que disent les employés ? 26

Réponses à l'enquête sur les demandeurs d'emploi 27

- Chercheurs d'emploi par résidence et âge 27
- Raisons des demandeurs d'emploi pour avoir quitté leur dernier emploi 29
- Chercheurs d'emploi par secteur 30
- Comment les répondants demandeurs d'emploi recherchent-ils du travail ? 33
- Que disent les demandeurs d'emploi ? 34

Références, notes et annexe 35



Les éléments contenus dans ce rapport proviennent de diverses sources considérées comme fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ou garantie, explicite ou implicite, quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce matériel, le Conseil de planification n'assume aucune responsabilité. Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du 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

# Contexte et introduction

L'enquête auprès des employés a été lancée pour la dernière fois en 2018 et le paysage de notre main-d'œuvre locale a considérablement changé après la pandémie. Nous avons estimé qu'il était temps d'entendre à nouveau l'avis de notre main-d'œuvre locale. En 2023, la Commission de planification du marché du travail des quatre comtés (FCLMPB) a mené une enquête anonyme et confidentielle auprès des employés et des demandeurs d'emploi de la région économique de la péninsule de Stratford-Bruce, qui comprend les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth.

L'enquête a été lancée le 1er septembre 2023 et clôturée le 1er novembre 2023. Avec le soutien des employés locaux, des demandeurs d'emploi et de nos partenaires consultatifs, nous avons reçu avec succès 777 enquêtes.

Au cours des cinq dernières années, les conditions du marché du travail dans la région ont subi des changements importants. En 2022, les postes vacants dans la région ont atteint un niveau record et une rotation croissante du personnel a été observée dans de nombreux secteurs. Comme indiqué dans l'enquête EmployerOne 2023, les cessations d'emploi dues à des départs ont augmenté d'environ 47 % à 57 %. Dans une région où le chômage reste faible et où les postes vacants augmentent, des stratégies efficaces de rétention et d'attraction sont plus importantes que jamais.

En nous engageant auprès de la main-d'œuvre locale par le biais de cette enquête, cela nous permet d'obtenir un échantillon de taille suffisante de ce que dit notre main-d'œuvre locale. Cela nous permet d'améliorer et de soutenir les efforts actuels que les employeurs locaux mettent en œuvre dans leurs stratégies d'attraction et de rétention.

Cette enquête se veut la première étape vers une meilleure compréhension de nos besoins en main-d'œuvre locale du point de vue d'un employé ou d'un demandeur d'emploi. Les conclusions de ce rapport visent à contribuer à améliorer les stratégies qui encouragent les relations humaines et à libérer la productivité des employés, ce qui peut augmenter la rétention et améliorer la capacité d'une organisation à attirer une nouvelle main-d'œuvre.

# Collecte et méthodologie de l'enquête

L'objectif de l'enquête de 2023 était de sonder 800 employés et chercheurs d'emploi dans la région économique de Stratford-Bruce Peninsula. 777 réponses à l'enquête (cible de 97,1 %) ont été recueillies avec succès, avec un taux d'achèvement de 77,1 %. Pour atteindre une signification statistique à un niveau de confiance de 95 % sur la base de la population active régionale et de la population sans emploi déclarée lors du recensement de 2021, l'enquête auprès des employés de 2023 a été conçue pour atteindre un minimum de 400 employés de la région et un minimum de 100 employés de la région. réponses de chaque comté pour atteindre un niveau de confiance de 90 %.

Cette année, l'enquête comprenait cinq questions courantes destinées aux employés et aux demandeurs d'emploi ; 11 à 12 questions spécifiques aux salariés ; et 7 à 8 questions spécifiques aux demandeurs d'emploi. L'enquête a été menée en ligne uniquement. Afin de maximiser la couverture géographique et démographique de l'enquête, des publicités radiophoniques hebdomadaires, des campagnes de promotion sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn et Instagram), des newsletters et des campagnes publicitaires en ligne ont été utilisées. En plus de ces campagnes, l'enquête a été promue et partagée par les membres de notre comité consultatif auprès de leurs réseaux et contacts.

## Présentation du rapport

Sur la base des questions et réponses distinctes des salariés et des demandeurs d'emploi, ce rapport final est divisé en deux sections de résultats : Salariés et demandeurs d'emploi.

Notre analyse des réponses des employés couvre : la démographie des salariés par lieu de travail et de résidence, âge et secteur ; facteurs importants pour les décisions d'emploi; des facteurs importants quant à ce qu'ils pensent de leur emploi actuel ; et les faits saillants du secteur.

La deuxième partie du rapport couvre une analyse des profils des demandeurs d'emploi ; par âge, lieu de résidence et secteurs, suivis des raisons importantes pour lesquelles ils ont quitté leur poste, de ce qui est important pour eux dans leur recherche d'emploi et des secteurs qui les intéressent actuellement.

Les pièces justificatives sont répertoriées en annexe.

## Réponses des employés

Dans le cadre du sondage auprès des employés de 2023, nous avons recueilli 519 réponses auprès d'employés travaillant dans la région économique de Stratford-Bruce Peninsula. Le taux de réponse à l'enquête était de 78,6 %.

## Salariés répondants par lieu d'emploi

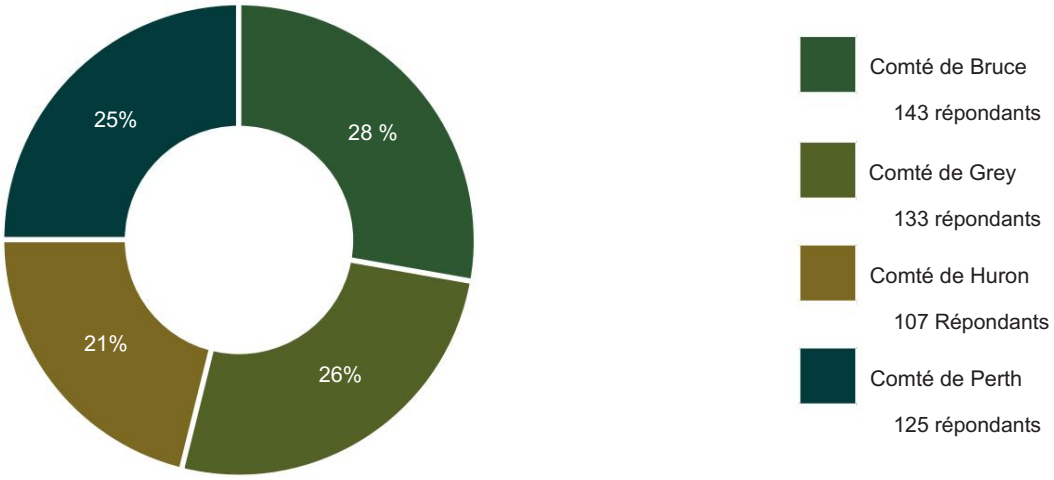


Tableau 1 – Répondants par lieu d'emploi

## Caractéristiques des déplacements domicile-travail des employés

Lorsqu'on leur a demandé combien de temps durait habituellement leur trajet pour se rendre au travail, environ 80 % des employés interrogés ont indiqué que le trajet prenait moins de 30 minutes, comparativement à environ 62 % en Ontario, comme l'indique le recensement de 2021 (Statistique Canada, 2023).

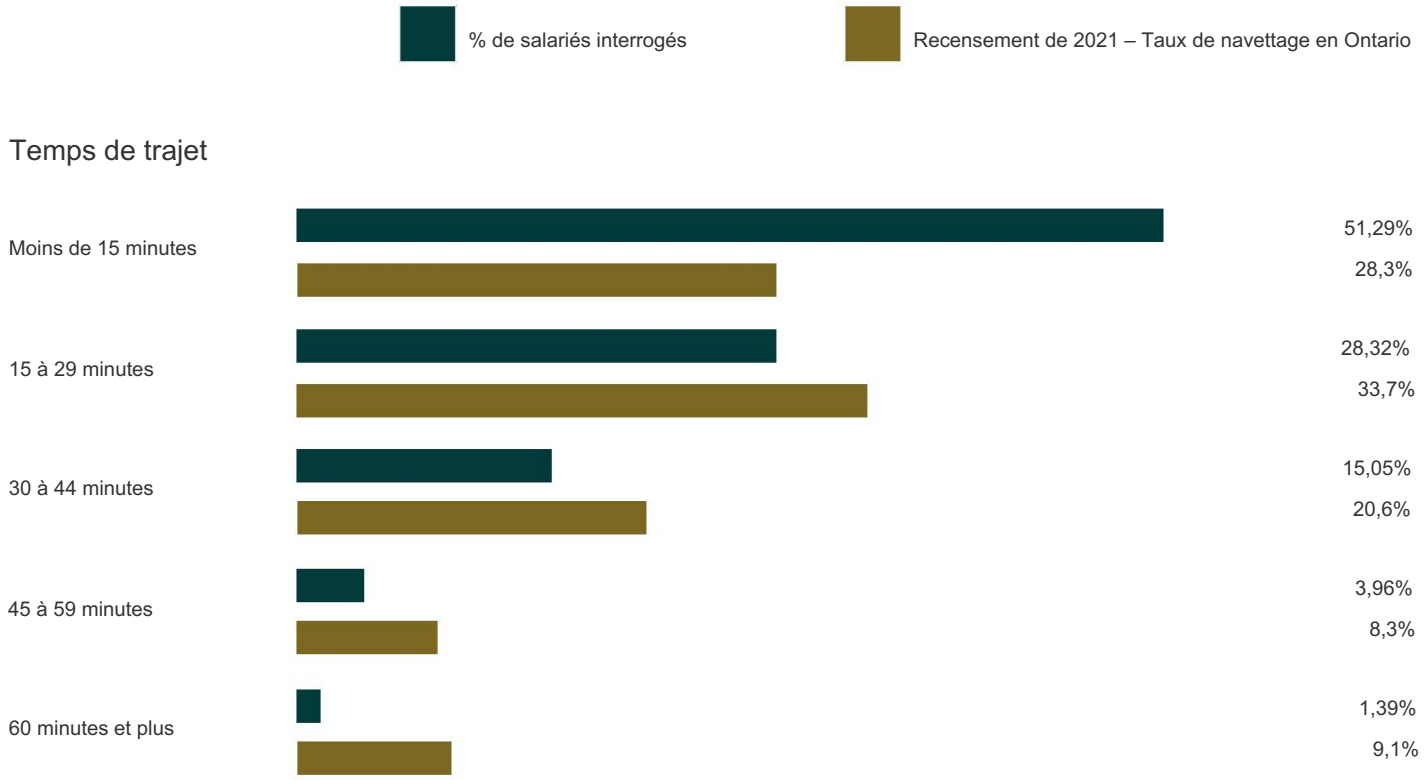


Tableau 2 – Caractéristiques des déplacements domicile-travail des employés

La majorité des salariés interrogés vivent et travaillent dans le même comté. Perth avait le pourcentage le plus élevé de répondants qui vivent et travaillent dans le même comté (93,6 %), mais avait également le pourcentage le plus élevé de 6,4 % de répondants ayant indiqué vivre en dehors de la région. Bruce comptait le plus grand nombre d'employés répondants qui ont indiqué travailler à Bruce mais vivre dans d'autres comtés (24,5 %), et Perth n'avait aucun répondant vivant dans d'autres comtés.

| % Vivre dans | Travailler à Bruce | Travailler en gris | Travailler à Huron | Travailler à Perth |
|---|---|---|---|---|
| Bruce | 75,5% | 14,3% | 5,6% | 0% |
| Gris | 16,1% | 85% | 0% | 0% |
| Huron | 7,7% | 0% | 82,2% | 0% |
| Perth | 0,07% | 0,80 % | 10,3% | 93,6% |
| Autre | 0% | 0% | 1,9% | 6,4% |

Tableau 3 – Comtés vivant ou travaillant

## Facteurs d’attraction et de rétention des employés

Des études antérieures suggèrent que cinq des stratégies d'attraction et de rétention les plus courantes comprennent : la rémunération de l'emploi, l'environnement organisationnel (culture) et les possibilités d'avancement (formation), les relations de travail et la sécurité d'emploi (voir par exemple, Dietz et Zwick, 2021 ; Ashraf et Oraby, 2022 ; Huang et al., 2006).
Il a été demandé aux répondants à l'enquête d'évaluer leurs réponses de la plus importante à la moins importante.

L'importance globale de chaque facteur d'emploi a été calculée à l'aide d'un calcul de notation pondéré. Plus le score final d'un facteur d'emploi est élevé, plus ce facteur est considéré comme important dans leurs décisions d'emploi.

| Facteurs d'emploi | Score pondéré classé<br><br>Du plus important au moins important |
|---|---|
| Rémunération horaire ou salaire (salaires) | #1 |
| Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances) | #2 |
| Culture de travail positive (soutien et respect des collègues et de la direction, mes efforts sont reconnus) | #3 |
| Heures de travail (Horaire flexible, avis d'horaire, travail à distance, congés) | #4 |
| Lieu de travail (près du domicile ou de la garderie, transport en commun) | #5 |
| Logement (accessible et abordable) | #6 |
| Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel | #7 |
| Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation sur le terrain, possibilités de rotation d'emploi, promotion) | #8 |
| Environnement de travail sécuritaire (procédures de bien-être physique ou mental) | #9 |
| Disponibilité des transports publics | #10 |
| Environnement physique de travail (intérieur ou extérieur, environnements poussiéreux ou sales, froids ou chauds) | #11 |
| Autre (veuillez préciser) | #12 |

Tableau 4 – Facteurs d’emploi – Score pondéré (Voir annexe)

Il est clair que les salaires et les rémunérations arrivent en tête de liste pour la plupart des répondants. Il est important de noter que le taux de salaire vital pour 2023 pour la région de Grey Bruce Perth Huron Simcoe, qui comprend la région économique de Stratford-Bruce Peninsula, publié par l'Ontario Living Wage Network, est de 22,75 $ (Coleman, 2023).

Traditionnellement, les augmentations de salaire ou autres compensations monétaires sont les stratégies les plus couramment utilisées pour tenter d'attirer ou de retenir des employés. Cela dit, toutes les organisations ne peuvent pas offrir des salaires égaux ou supérieurs au dernier niveau de salaire vital suggéré, et d'autres facteurs doivent être pris en compte pour attirer et retenir les travailleurs.

Les différentes réponses que nous avons recueillies et les recherches antérieures sur le développement de la main-d'œuvre montrent que les stratégies de rétention et d'attraction sont multiples et complexes. Bref, nos résultats ont révélé que les employés ne prennent pas seulement prendre en compte les salaires ou les récompenses financières lors de la prise de décisions en matière d'emploi. Même si un salaire compétitif reste essentiel, la rémunération non monétaire, une culture de travail positive et les heures de travail sont considérées par nos répondants comme les quatre facteurs les plus importants pour leur emploi.

En outre, au-delà des besoins monétaires, nous avons également constaté que les employés de différentes tranches d'âge ont des priorités variées. Les travailleurs d'âge moyen à plus âgés se concentrent davantage sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la réussite professionnelle à long terme, accordant ainsi une plus grande importance au lieu de travail, aux heures de travail et à la capacité d'utiliser leurs compétences. D'un autre côté, les jeunes travailleurs sont plus préoccupés par les coûts de logement et de transport lorsqu'ils déterminent les postes qu'ils accepteront.

Dans la section suivante, nous explorerons en détail ces différences entre les cohortes d'âge.

## Réponses des employés par tranche d’âge

Sachant que les organisations ont différentes répartitions d'employés issus de divers groupes d'âge, nous avons sous-catégorisé les réponses à l'enquête par cohortes d'âge.

Même si nos effectifs partagent des préoccupations communes, nous avons également constaté des différences notables selon les cohortes d’âge. Par exemple, les jeunes considèrent le logement comme un besoin plus important que les travailleurs plus âgés. Ces derniers sont plus probablement déjà établis sur le marché du logement, mais sont affectés par d'autres facteurs tels que l'utilisation de leurs compétences et des horaires flexibles.

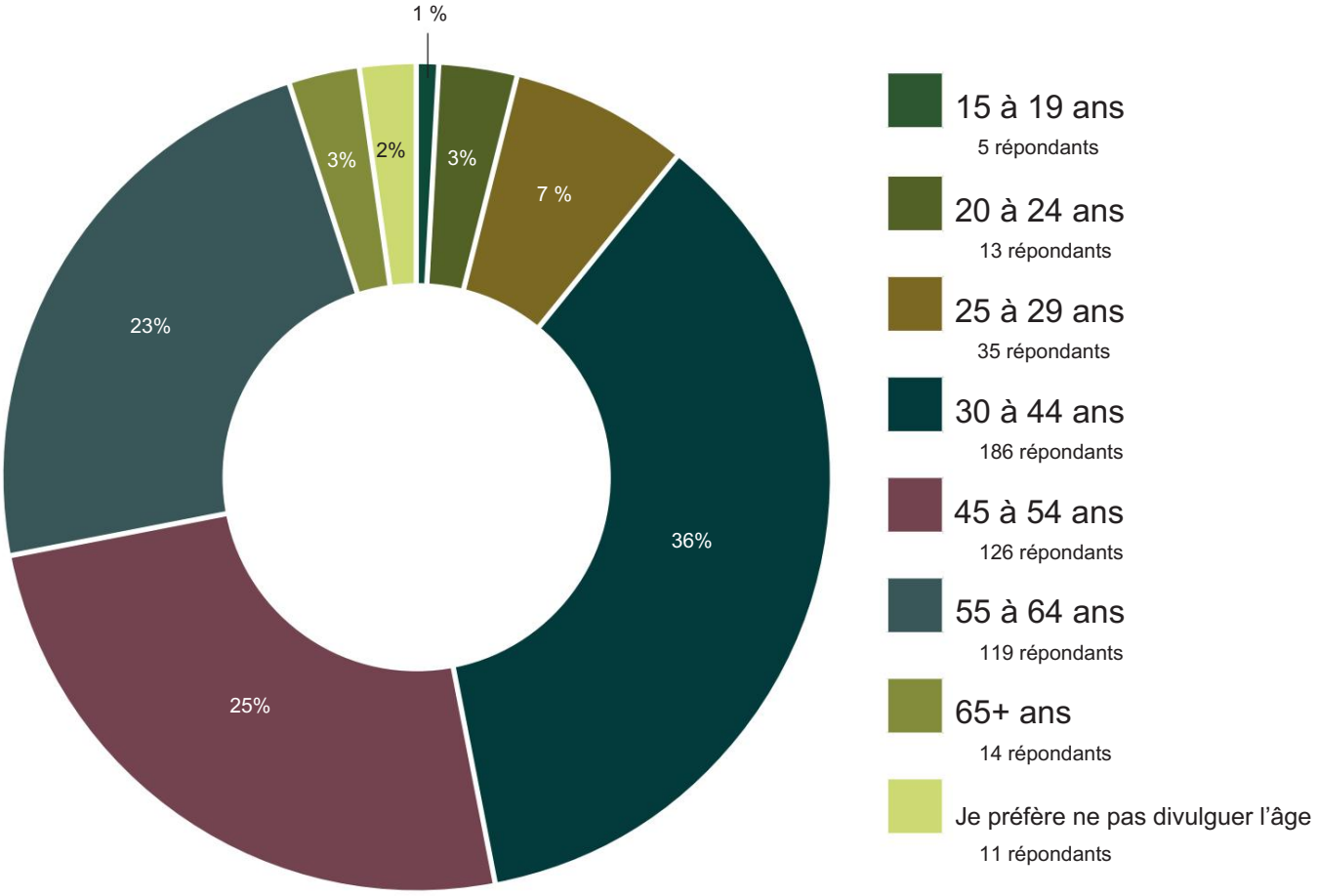


Tableau 5 - *Remarque : les âges ont été collectés par incréments de 5 ans, mais combinés dans certains tableaux à des fins de déclaration.

Remarque : En raison du petit nombre de répondants âgés de 15 à 19 ans, nos analyses n'incluent pas cette cohorte d'âge.

## Jeunes travailleurs – 20 ans

Le logement abordable et accessible est classé au cinquième rang des facteurs les plus importants parmi la cohorte des 20 à 24 ans, et au deuxième rang des facteurs d'emploi « les plus importants » fréquemment sélectionnés par les répondants âgés de 25 à 29 ans.

| Facteur d'emploi - 20s | Classement du score pondéré<br><br>Du plus important au moins important |
|---|---|
| Rémunération horaire ou salaire (salaires) | #1 |
| Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances) | #2 |
| Culture de travail positive (soutien et respect des collègues et de la direction, mes efforts sont reconnus) | #3 |
| Heures de travail (Horaire flexible, avis d'horaire, travail à distance, congés) | #4 |
| Logement (accessible et abordable) | #5 |
| Disponibilité des transports publics | #6 |
| Lieu de travail (près du domicile ou de la garderie, transport en commun) | #7 |
| Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel | #8 |
| Environnement de travail sécuritaire (procédures de bien-être physique ou mental) | #9 |
| Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation sur le terrain, possibilités de rotation d'emploi, promotion) | #10 |
| Environnement physique de travail (intérieur ou extérieur, environnements poussiéreux ou sales, froids ou chauds) | #11 |
| Autre | #12 |

Tableau 6 – Cohorte d’âge 20 ans

## Principaux groupes d'âge actif - 30 ans

Les principaux groupes d'âge actif (c'est-à-dire ceux dans la trentaine et la quarantaine) apprécient la culture du travail et la flexibilité des modalités de travail lorsqu'ils envisagent leur emploi. Les travailleurs dans la trentaine, qui recherchent une carrière à long terme plus prometteuse et sont probablement en train de fonder une nouvelle famille, sont particulièrement préoccupés par une culture de travail et des horaires de travail positifs. Les logements abordables et accessibles ainsi que les opportunités de développement de carrière sont également mieux classés par les répondants dans la trentaine.

| Facteur d'emploi – 30 ans | Classement du score pondéré<br>Du plus important au moins important |
|---|---|
| Rémunération horaire ou salaire (salaires) | #1 |
| Culture de travail positive (soutien et respect des collègues et de la direction, mes efforts sont reconnus) | #2 |
| Heures de travail (Horaire flexible, avis d'horaire, travail à distance, congés) | #3 |
| Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances) | #4 |
| Lieu de travail (près du domicile ou de la garderie, transport en commun) | #5 |
| Logement (accessible et abordable) | #6 |
| Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation sur le terrain, possibilités de rotation d'emploi, promotion) | #7 |
| Environnement de travail sécuritaire (procédures de bien-être physique ou mental) | #8 |
| Disponibilité des transports publics | #9 |
| Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel | #10 |
| Environnement physique de travail (intérieur ou extérieur, environnements poussiéreux ou sales, froids ou chauds) | #11 |
| Autre | #12 |

Tableau 7 – Cohorte d'âge 30 ans

## Principaux groupes d'âge actif - 40 ans

Bien que les quatre facteurs d'emploi les plus importants sélectionnés par les cohortes de 40 à 44 ans et de 45 à 49 ans soient identiques au classement général, il convient de noter qu'un plus grand nombre de répondants ont cité une culture de travail positive comme le facteur d'emploi « le plus important », dépassant les autres avantages liés à l'emploi. La capacité à utiliser ses compétences ou son éducation au travail et les opportunités de développement de carrière occupent le sixième rang parmi les travailleurs âgés de 40 à 49 ans.

| Facteur d'emploi – 40 ans | Classement du score pondéré<br>Du plus important au moins important |
|---|---|
| Rémunération horaire ou salaire (salaires) | #1 |
| Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances) | #2 |
| Culture de travail positive (soutien et respect des collègues et de la direction, mes efforts sont reconnus) | #3 |
| Heures de travail (Horaire flexible, avis d'horaire, travail à distance, congés) | #4 |
| Lieu de travail (près du domicile ou de la garderie, transport en commun) | #5 |
| Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel | #6 |
| Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation sur le terrain, possibilités de rotation d'emploi, promotion) | #7 |
| Logement (accessible et abordable) | #8 |
| Disponibilité des transports publics | #9 |
| Environnement physique de travail (intérieur ou extérieur, environnements poussiéreux ou sales, froids ou chauds) | #10 |
| Environnement de travail sécuritaire (procédures de bien-être physique ou mental) | #11 |
| Autre | #12 |

Tableau 8 – Cohorte d'âge 40 ans

De même, les cohortes de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans accordent également de l'importance à l'équilibre travail-vie personnelle (tel qu'exprimé par les heures de travail et le lieu de travail) et aux opportunités de développement de carrière. Cependant, il convient de noter que travailler dans un environnement doté de procédures protégeant leur bien-être physique ou mental. Un environnement de travail sûr est tout aussi important que les opportunités de développement de carrière.

| Facteur d'emploi – 50 ans | Classement du score pondéré<br>Du plus important au moins important |
|---|---|
| Rémunération horaire ou salaire (salaires) | #1 |
| Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances) | #2 |
| Culture de travail positive (soutien et respect des collègues et de la direction, mes efforts sont reconnus) | #3 |
| Heures de travail (Horaire flexible, avis d'horaire, travail à distance, congés) | #4 |
| Lieu de travail (près du domicile ou de la garderie, transport en commun) | #5 |
| Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation sur le terrain, possibilités de rotation d'emploi, promotion) | #6 |
| Environnement de travail sécuritaire (procédures de bien-être physique ou mental) | #7 |
| Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel | #8 |
| Logement (accessible et abordable) | #9 |
| Disponibilité des transports publics | #10 |
| Environnement physique de travail (intérieur ou extérieur, environnements poussiéreux ou sales, froids ou chauds) | #11 |
| Autre | #12 |

Tableau 9 – Cohorte d'âge 50 ans

## Environnement de travail sûr et utilisation des compétences – 60 ans et plus

Les travailleurs âgés de 60 à 64 ans et de 65 ans et plus estiment qu'une culture de travail positive est plus importante que d'autres avantages liés à l'emploi. De plus, les seniors sont plus soucieux de pouvoir utiliser leurs compétences ou leur formation au travail, ainsi que de disposer d'un environnement de travail sûr. Étant donné que nos travailleurs âgés apprécient un environnement de travail favorable qui leur permet d'utiliser leurs expériences et leurs compétences, le mentorat en milieu de travail ou lié aux compétences reliant les travailleurs expérimentés à la main-d'œuvre plus jeune peut être une stratégie potentielle de développement de la main-d'œuvre pour libérer pleinement notre capacité de main-d'œuvre.

Utiliser notre main-d'œuvre vieillissante dans des postes où nous pouvons conserver et transférer leurs connaissances pour former de nouveaux employés pourrait être l'occasion de combler le fossé où les employeurs se sentent insatisfaits de l'offre de travailleurs qualifiés.

| Facteur d'emploi - 60 ans et plus | Classement du score pondéré<br>Du plus important au moins important |
|---|---|
| Rémunération horaire ou salaire (salaires) | #1 |
| Autre rémunération (avantages dentaires ou médicaux, prime, vacances) | #2 |
| Culture de travail positive (soutien et respect des collègues et de la direction, mes efforts sont reconnus) | #3 |
| Heures de travail (Horaire flexible, avis d'horaire, travail à distance, congés) | #4 |
| Lieu de travail (près du domicile ou de la garderie, transport en commun) | #5 |
| Capacité à utiliser mes compétences ou ma formation dans le poste actuel | #6 |
| Environnement de travail sécuritaire (procédures de bien-être physique ou mental) | #7 |
| Environnement physique de travail (intérieur ou extérieur, environnements poussiéreux ou sales, froids ou chauds) | #8 |
| Possibilités de développement de carrière (c.-à-d. formation sur le terrain, possibilités de rotation d'emploi, promotion) | #9 |
| Disponibilité des transports publics | #10 |
| Logement (accessible et abordable) | #11 |
| Autre | #12 |

Tableau 10 – Cohorte d'âge 60 ans et plus

## Réponses des employés par secteur

Il est clair que les salaires et les rémunérations arrivent en tête de liste pour la plupart des répondants.

Il est important de noter que le taux de salaire vital pour 2023 pour la région de Grey Bruce Perth Huron Simcoe, qui comprend la région économique de Stratford-Bruce Peninsula, publié par l'Ontario Living Wage Network, est de 22,75 $ (Coleman, 2023).

Nous comprenons que tous les secteurs et professions ne peuvent pas offrir ce niveau de salaire ; par conséquent, d'autres facteurs qui complètent les expériences de travail et de vie des travailleurs devraient être considérés comme des outils supplémentaires pour attirer et retenir les travailleurs.

## Satisfaction des employés à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Utilitaires | 35,3% | 35,3% | 0,0% | 17,6% | 11,8% |
| Information, culture et loisirs1 | 17,4% | 39,1% | 4,3% | 34,8% | 4,3% |
| Administration publique | 6,3% | 37,5% | 12,5% | 28,1% | 15,6% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 14,3% | 28,6% | 14,3% | 7,1% | 35,7% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 9,7% | 32,3% | 16,1% | 32,3% | 9,7% |
| Services éducatifs | 5,6% | 30,6% | 8,3% | 33,3% | 22,2% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 5,1% | 28,8% | 11,9% | 30,5% | 23,7% |
| Construction | 5,6% | 27,8% | 5,6% | 33,3% | 27,8% |
| Fabrication | 3,8% | 24,5% | 24,5% | 32,1% | 15,1% |
| Services d'hébergement et de restauration | 11,1% | 16,7% | 27,8% | 19,4% | 25,0% |
| Soins de santé et assistance sociale | 6,0% | 20,2% | 19,0% | 32,1% | 22,6% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 6,0% | 18,0% | 14,0% | 38,0% | 24,0% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 11,1% | 11,1% | 16,7% | 33,3% | 27,8% |
| Autres services (sauf administration publique) | 0,0% | 21,7% | 17,4% | 39,1% | 21,7% |
| Transport et entreposage | 6,3% | 12,5% | 37,5% | 18,8% | 25,0% |

Tableau 15 – Employé – Satisfaction à l'égard de la rémunération et des avantages sociaux par secteur

Les pourcentages élevés de départs envisagés dans les secteurs de l'hébergement, des soins de santé et de l'assistance sociale, des services d'enseignement et du transport et de l'entreposage correspondent non seulement aux postes vacants élevés enregistrés dans ces secteurs, mais suggèrent également une diminution potentielle de la main-d'œuvre dans ces secteurs.

## Réponses concernant la situation d'emploi

| Secteur (SCIAN à 2 chiffres) | Actuellement ou recherchera dans les 12 prochains mois | Si l'opportunité se présente, peut changer d'emploi au cours des 12 prochains mois | Je prévois de rester dans mon poste actuel pour les 12 prochains mois | Je pourrais quitter le marché du travail dans les 12 prochains mois |
|---|---|---|---|---|
| Services d'hébergement et de restauration | 27,8% | 38,9% | 27,8% | 5,6% |
| Soins de santé et assistance sociale | 25,0% | 40,5% | 31,0% | 3,6% |
| Services éducatifs | 19,4% | 27,8% | 44,4% | 8,3% |
| Transport et entreposage | 18,8% | 50,0% | 25,0% | 6,3% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 14,3% | 42,9% | 21,4% | 21,4% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 14,3% | 50,0% | 28,6% | 7,1% |
| Autres services (sauf administration publique) | 13,0% | 52,2% | 34,8% | 0,0% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 12,9% | 32,3% | 48,4% | 6,5% |
| Administration publique | 12,5% | 34,4% | 50,0% | 3,1% |
| Utilitaires | 11,8% | 29,4% | 58,8% | 0,0% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 11,1% | 61,1% | 22,2% | 5,6% |
| Construction | 11,1% | 55,6% | 33,3% | 0,0% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 10,0% | 50,0% | 40,0% | 0,0% |
| Information, culture et loisirs1 | 8,7% | 26,1% | 52,2% | 27,7% |
| Fabrication | 7,6% | 54,7% | 34,0% | 3,8% |

Tableau 11 – Réponses à la rétention des employés par secteur

## Commentaires constructifs au travail

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Transport et entreposage | 6,3% | 31,3% | 43,8% | 12,5% | 6,3% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 9,7% | 48,4% | 25,8% | 9,7% | 6,5% |
| Information, culture et loisirs1 | 8,7% | 52,2% | 17,4% | 8,7% | 13,0% |
| Services d'hébergement et de restauration | 11,1% | 30,6% | 36,1% | 19,4% | 2,8% |
| Administration publique | 6,3% | 34,4% | 28,1% | 15,6% | 15,6% |
| Fabrication | 5,7% | 32,1% | 30,2% | 18,9% | 13,2% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 6,0% | 28,0% | 34,0% | 22,0% | 10,0% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 11,1% | 44,4% | 16,7% | 16,7% | 11,1% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 6,8% | 28,8% | 32,2% | 20,3% | 11,9% |
| Utilitaires | 11,8% | 41,2% | 17,6% | 17,6% | 11,8% |
| Services éducatifs | 5,6% | 27,8% | 30,6% | 22,2% | 13,9% |
| Construction | 16,7% | 33,3% | 22,2% | 16,7% | 11,1% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 28,6% | 21,4% | 28,6% | 21,4% | 0,0% |
| Soins de santé et assistance sociale | 10,7% | 20,2% | 27,4% | 23,8% | 17,9% |
| Autres services (sauf administration publique) | 17,4% | 26,1% | 13,0% | 30,4% | 13,0% |

Tableau 12 – Employé – Réponses aux commentaires constructifs par secteur

## Supervision formative et collègues de travail

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Transport et entreposage | 12,5% | 68,8% | 6,3% | 12,5% | 0,0% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 22,2% | 50,0% | 22,2% | 0,0% | 5,6% |
| Fabrication | 13,2% | 49,1% | 22,6% | 9,4% | 5,7% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 25,8% | 58,1% | 9,7% | 3,2% | 3,2% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 14,0% | 48,0% | 18,0% | 12,0% | 8,0% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 16,9% | 47,5% | 15,3% | 13,6% | 6,8% |
| Utilitaires | 35,3% | 47,1% | 11,8% | 5,9% | 0,0% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 28,6% | 50,0% | 7,1% | 7,1% | 7,1% |
| Administration publique | 28,1% | 37,5% | 18,8% | 9,4% | 6,3% |
| Construction | 22,2% | 44,4% | 11,1% | 11,1% | 11,1% |
| Soins de santé et assistance sociale | 23,8% | 32,1% | 21,4% | 16,7% | 6,0% |
| Services d'hébergement et de restauration | 27,8% | 38,9% | 13,9% | 13,9% | 5,6% |
| Information, culture et loisirs1 | 30,4% | 34,8% | 17,4% | 17,4% | 0,0% |
| Autres services (sauf administration publique) | 26,1% | 34,8% | 17,4% | 17,4% | 4,3% |
| Services éducatifs | 22,2% | 38,9% | 8,3% | 19,4% | 11,1% |

Tableau 13 – Employé – Superviseurs et collègues solidaires par secteur

## Satisfaction des employés à l'égard des opportunités de développement de carrière

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Utilitaires | 17,6% | 29,4% | 35,3% | 5,9% | 11,8% |
| Information, culture et loisirs1 | 4,3% | 39,1% | 30,4% | 8,7% | 17,4% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 14,3% | 28,6% | 42,9% | 7,1% | 7,1% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 22,6% | 19,4% | 35,5% | 16,1% | 6,5% |
| Services éducatifs | 13,9% | 27,8% | 16,7% | 33,3% | 8,3% |
| Administration publique | 6,3% | 31,3% | 28,1% | 12,5% | 21,9% |
| Soins de santé et assistance sociale | 10,7% | 25,0% | 19,0% | 23,8% | 21,4% |
| Services d'hébergement et de restauration | 5,6% | 27,8% | 30,6% | 25,0% | 11,1% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 0,0% | 33,3% | 38,9% | 16,7% | 11,1% |
| Construction | 16,7% | 16,7% | 27,8% | 22,2% | 16,7% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 8,5% | 20,3% | 33,9% | 22,0% | 15,3% |
| Autres services (sauf administration publique) | 4,3% | 21,7% | 21,7% | 30,4% | 21,7% |
| Transport et entreposage | 0,0% | 25,0% | 31,3% | 31,3% | 12,5% |
| Fabrication | 3,8% | 18,9% | 39,6% | 24,5% | 13,2% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 6,0% | 16,0% | 38,0% | 26,0% | 14,0% |

Tableau 14 – Employé – Satisfaction à l'égard du développement de carrière par secteur

## Organisation de soutien pour les changements d’horaires des employés

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 64,3% | 14,3% | 7,1% | 7,1% | 7,1% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 30,5% | 45,8% | 16,9% | 5,1% | 1,7% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 26,0% | 50,0% | 18,0% | 4,0% | 2,0% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 48,4% | 25,8% | 16,1% | 3,2% | 6,5% |
| Construction | 22,2% | 50,0% | 11,1% | 11,1% | 5,6% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 27,8% | 44,4% | 22,2% | 0,0% | 5,6% |
| Administration publique | 25,0% | 40,6% | 6,3% | 21,9% | 6,3% |
| Information, culture et loisirs1 | 8,7% | 56,5% | 17,4% | 8,7% | 8,7% |
| Utilitaires | 17,6% | 47,1% | 11,8% | 17,6% | 5,9% |
| Transport et entreposage | 18,8% | 43,8% | 37,5% | 0,0% | 0,0% |
| Autres services (sauf administration publique) | 21,7% | 39,1% | 17,4% | 21,7% | 0,0% |
| Services d'hébergement et de restauration | 25,0% | 30,6% | 16,7% | 11,1% | 16,7% |
| Fabrication | 26,4% | 26,4% | 22,6% | 13,2% | 11,3% |
| Soins de santé et assistance sociale | 19,0% | 31,0% | 22,6% | 15,5% | 11,9% |
| Services éducatifs | 8,3% | 33,3% | 25,0% | 19,4% | 13,9% |

Tableau 16 – Employé – favorable aux changements d'horaire par secteur

## La formation améliore mes performances professionnelles

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Administration publique | 25,0% | 53,6% | 10,7% | 0,0% | 10,7% |
| Soins de santé et assistance sociale | 32,9% | 43,0% | 13,9% | 6,3% | 3,8% |
| Utilitaires | 25,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 25,0% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 46,7% | 26,7% | 6,7% | 6,7% | 13,3% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 36,4% | 36,4% | 9,1% | 0,0% | 18,2% |
| Services éducatifs | 17,6% | 50,0% | 26,5% | 0,0% | 5,9% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 23,3% | 43,3% | 26,7% | 3,3% | 3,3% |
| Construction | 33,3% | 33,3% | 16,7% | 0,0% | 16,7% |
| Information, culture et loisirs1 | 18,2% | 45,5% | 13,6% | 13,6% | 9,1% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 21,2% | 40,4% | 23,1% | 3,8% | 11,5% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 11,4% | 43,2% | 29,5% | 4,5% | 11,4% |
| Fabrication | 18,2% | 34,1% | 29,5% | 0,0% | 18,2% |
| Transport et entreposage | 16,7% | 33,3% | 25,0% | 16,7% | 8,3% |
| Services d'hébergement et de restauration | 20,0% | 26,7% | 40,0% | 3,3% | 10,0% |
| Autres services (sauf administration publique) | 11,1% | 33,3% | 38,9% | 11,1% | 5,6% |

Tableau 18 – Employé – Bénéficier d'une formation professionnelle s'améliore selon le rendement et par secteur

## La formation m'encourage à envisager une carrière à long terme avec mon emploi actuel

| Secteur | % Fortement Accepter | % Accepter | % Ni l'un ni l'autre D'accord ni Être en désaccord | % En désaccord | % Fortement Être en désaccord |
|---|---|---|---|---|---|
| Utilitaires | 25,0% | 56,3% | 0,0% | 6,3% | 12,5% |
| Construction | 25,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 25,0% |
| Administration publique | 35,7% | 35,7% | 28,6% | 0,0% | 0,0% |
| Soins de santé et assistance sociale | 21,5% | 46,8% | 19,0% | 7,6% | 5,1% |
| Information, culture et loisirs1 | 27,3% | 40,9% | 9,1% | 13,6% | 9,1% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 23,3% | 43,3% | 20,0% | 10,0% | 3,3% |
| Services éducatifs | 17,6% | 44,1% | 29,4% | 2,9% | 5,9% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 20,0% | 40,0% | 20,0% | 6,7% | 13,3% |
| Transport et entreposage | 8,3% | 50,0% | 16,7% | 8,3% | 16,7% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 18,2% | 36,4% | 36,4% | 0,0% | 9,1% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 21,2% | 32,7% | 34,6% | 5,8% | 5,8% |
| Services d'hébergement et de restauration | 10,0% | 40,0% | 33,3% | 6,7% | 10,0% |
| Fabrication | 11,4% | 38,6% | 22,7% | 9,1% | 18,2% |
| Autres services (sauf administration publique) | 22,2% | 27,8% | 33,3% | 11,1% | 5,6% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 13,6% | 29,5% | 40,9% | 9,1% | 6,8% |

Tableau 19 – Employé – Recevoir une formation professionnelle m'incite à envisager une carrière à long terme par secteur

# Que disent les employés ?

Lorsqu'on a demandé à nos employés de fournir des commentaires supplémentaires concernant leurs besoins en matière d'emploi, plusieurs thèmes communs sont ressortis.

Formation appropriée pour l'amélioration et le sentiment d'appartenance - Les employés ont déclaré que la formation liée à l'emploi est importante pour leur rendement au travail et que le fait de bénéficier d'opportunités de perfectionnement avec la reconnaissance de l'employeur favorise leur engagement envers l'organisation. La formation est notamment le domaine le plus mentionné par les employés du secteur de la santé et de l'assistance sociale.

Environnement de travail respectueux et sûr – Se sentir respecté et reconnu dans un environnement de travail sûr est une autre préoccupation commune de nos employés. Notamment, les répondants de divers secteurs en demande considéraient qu'un environnement de travail positif avec des superviseurs respectueux et des collègues solidaires l'emportait sur des salaires élevés lorsqu'ils décidaient de conserver ou de quitter leur poste actuel. Les personnes interrogées ont indiqué qu'il était important d'être traité avec respect et de sentir que leur voix était entendue et répondue par la direction et préféraient que les employeurs les informent clairement des attentes du poste et des opportunités de carrière dans le processus de recrutement.

Salaire vital et avantages sociaux pour assurer sa subsistance dans la région - Compte tenu de la hausse du coût de la vie partout au Canada, il n'est pas surprenant que nos employés soient également préoccupés par les salaires et les avantages sociaux. Un nombre considérable de nos répondants ont déclaré qu'ils prenaient plusieurs emplois à temps partiel pour couvrir leurs frais de subsistance. Il semble que les employés apprécient les autres avantages sociaux qui les aident à mieux vivre, notamment les prestations médicales et dentaires, les garderies ou les congés payés.

Flexibilité et équilibre travail-vie personnelle - Les femmes interrogées ont notamment déclaré que le travail à temps partiel ou à distance leur permettait de s'occuper d'enfants d'âge scolaire en l'absence de garderies abordables et accessibles. Les salariés plus âgés qui approchent ou ont dépassé l'âge de la retraite sont prêts à continuer à travailler à temps partiel. Il convient également de noter que les horaires de travail imprévisibles (travail posté) et les heures de travail trop longues dans certains secteurs en demande, notamment la santé et l'assistance sociale et les services d'hébergement et de restauration, ont poussé les employés à démissionner pour un meilleur équilibre travail-vie personnelle.

Machine Translated by Google

## Réponses des demandeurs d'emploi

Compte tenu de la pénurie actuelle de main-d'œuvre, nous avons inclus quelques questions destinées aux demandeurs d'emploi dans l'enquête auprès des employés de 2023 afin de connaître leurs besoins et leurs préoccupations en matière d'emploi. Certains secteurs sont confrontés à des taux de postes vacants extrêmement élevés et ont indiqué, année après année, dans l'enquête EmployerOne, une augmentation de la note « médiocre » en ce qui concerne la qualité des candidats disponibles.

Dans le cadre du sondage auprès des employés de 2023, nous avons recueilli 258 réponses de demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi dans la région économique de Stratford-Bruce Peninsula. Le taux de réponse à l'enquête était de 74 %.

## Comté de demandeurs d'emploi par lieu de résidence

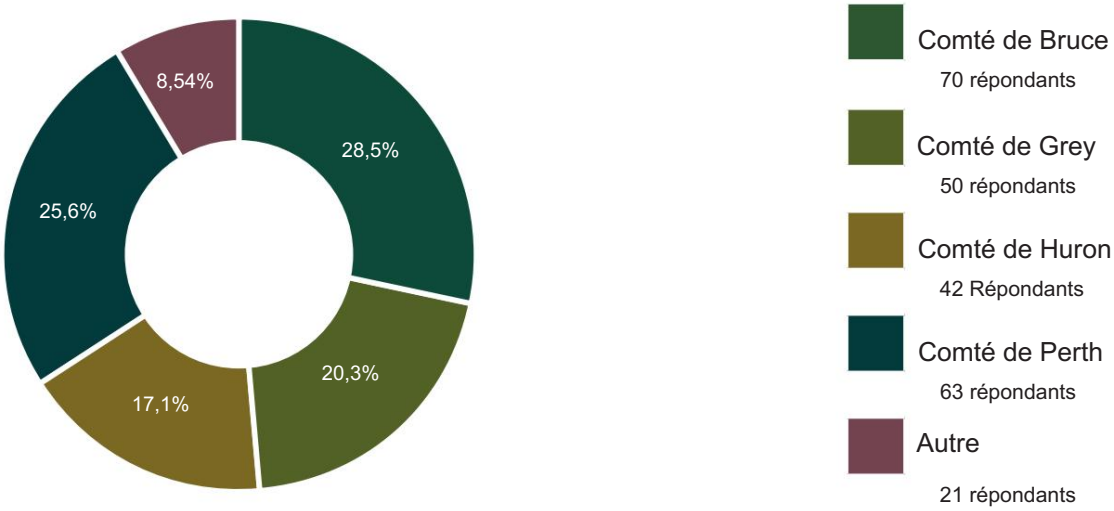


Tableau 1 – Chercheurs d'emploi par lieu de résidence

Réponses des demandeurs d’emploi par âge

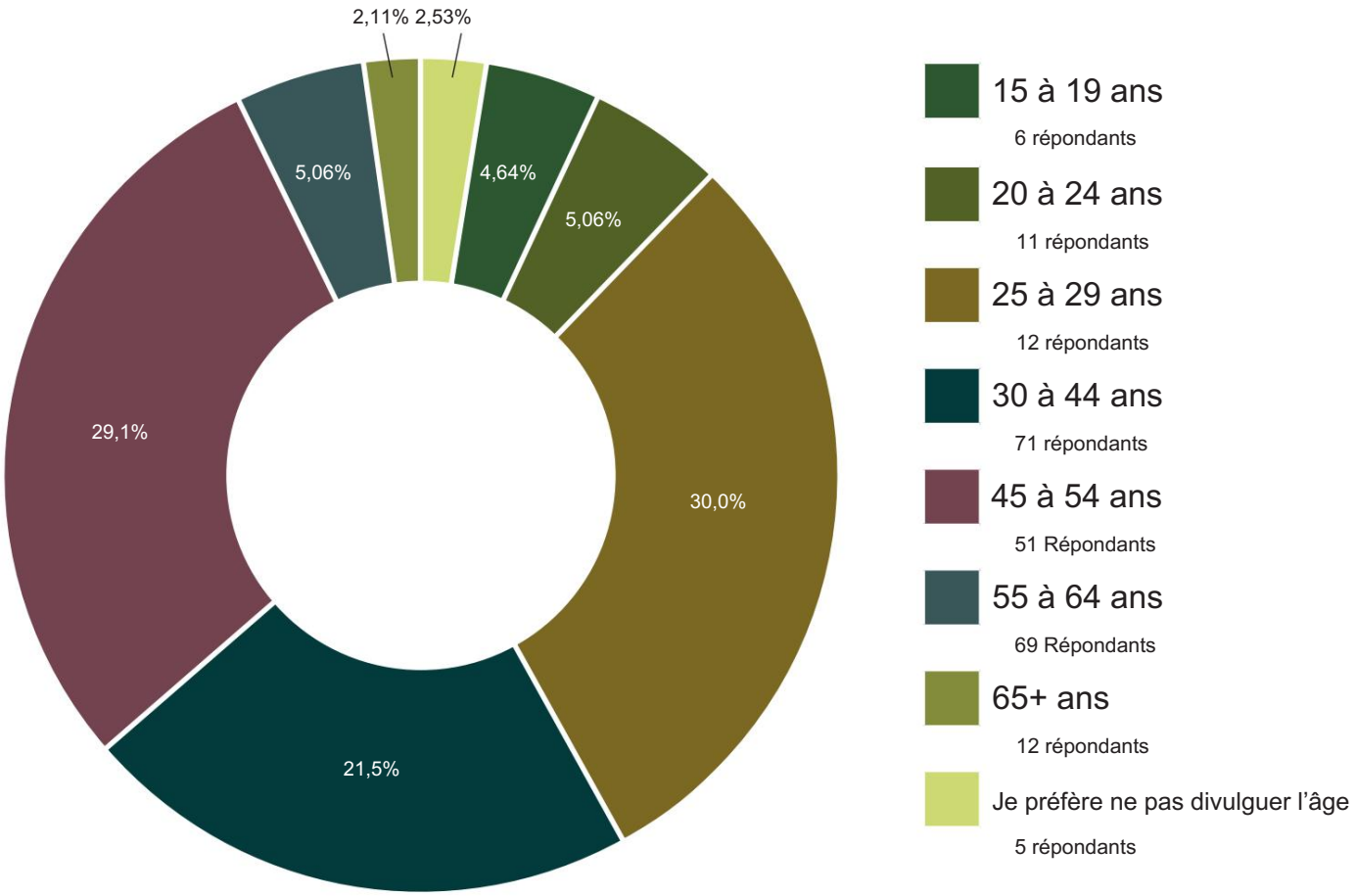


Tableau 2 – Réponses des demandeurs d'emploi par âge

## Raisons des demandeurs d’emploi pour avoir quitté leur dernier emploi

Seulement environ 31,4 % des personnes interrogées ont déclaré avoir quitté leur dernier emploi. Ceux qui ont indiqué avoir arrêté ont été invités à évaluer les quatre raisons les plus importantes (de la moins importante à la plus importante). Le tableau ci-dessous montre le score total de chaque raison. Plus le score est élevé, plus la raison pour laquelle vous avez quitté le dernier emploi est importante.

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 au premier rang, étant donné que nous avons une main-d’œuvre vieillissante qui a des problèmes de santé qui l’empêchent de participer.

| Raison de l'abandon du demandeur d'emploi | Score total |
|---|---|
| J'ai eu des problèmes de santé (notamment de santé mentale) qui m'ont obligé à quitter mon emploi | 47 |
| Il n'y avait aucune possibilité de développement de carrière au travail (c.-à-d. formation, évolution vers différents rôles) | 45 |
| J'ai été victime de harcèlement ou d'intimidation au travail | 41 |
| Mon emploi du temps était imprévisible | 39 |
| Je n'utilisais pas mes compétences/expérience/éducation/formation dans mon travail | 31 |
| Je n'ai pas eu suffisamment d'heures de travail | 24 |
| Je voyageais trop loin pour le travail | 23 |
| Il n'y avait aucune procédure de règlement des griefs pour répondre aux préoccupations sur le lieu de travail | 21 |
| J'ai trouvé un emploi différent, mieux rémunéré/avec plus d'avantages sociaux. | 17 |
| Il n'y avait pas suffisamment de services de garde d'enfants/de soutien à proximité du lieu de travail | 15 |

Tableau 4 – Raisons des départs des demandeurs d’emploi

Le tableau ci-dessous présente la répartition sectorielle des demandeurs d'emploi actuellement à la recherche d'un emploi dans la région. Il n'est pas déraisonnable que la plus grande proportion de chercheurs d'emploi travaillaient auparavant dans les soins de santé et l'assistance sociale (20,0 %), suivis par la fabrication (19,6 %) et les services d'hébergement et de restauration (18,4 %). Les trois secteurs contribuent à environ 30,8 % de l'emploi dans la région et sont les principaux secteurs en demande, mesurés par le nombre d'offres d'emploi. De plus, nous avons entendu des intervenants locaux concernant le roulement élevé du personnel et les difficultés de recrutement dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale ainsi que des services d'hébergement et de restauration.

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.

## Secteur des demandeurs d’emploi Emploi précédent par secteur

| Secteur Industriel | % de demandeurs d'emploi |
|---|---|
| Soins de santé et assistance sociale | 20,0% |
| Fabrication | 19,6% |
| Services d'hébergement et de restauration | 18,4% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 13,9% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 13,9% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 13,5% |
| Transport et entreposage | 10,6% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 9,8% |
| Construction | 9,0% |
| Services éducatifs | 8,6% |
| Information, culture et loisirs1 | 6,9% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 6,5% |
| Administration publique | 6,1% |
| Autres services (sauf administration publique) | 5,7% |
| N'avoir jamais été employé | 3,7% |
| Travailleur indépendant | 2,0% |
| Utilitaires | 0,8% |

Tableau 3 – Emploi antérieur des demandeurs d'emploi par secteur

| Secteur industriel (SCIAN – 2 chiffres) | % A déjà travaillé dans le secteur en choisissant le même secteur comme futur choix d'emploi |
|---|---|
| Utilitaires | 100,0% |
| Administration publique | 83,3% |
| Services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien 2 | 83,3% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 72,7% |
| Transport et entreposage | 70,8% |
| Information, culture et loisirs1 | 68,8% |
| Soins de santé et assistance sociale | 67,4% |
| Construction | 65,0% |
| Services éducatifs | 61,9% |
| Fabrication | 54,6% |
| Commerce de gros et de détail 3 | 48,4% |
| Agriculture et mines, carrières, extraction de pétrole et de gaz 4 | 47,8% |
| Services d'hébergement et de restauration | 47,6% |
| Finance, assurance, immobilier, location et crédit-bail5 | 43,8% |
| Autres services (sauf administration publique) | 33,3% |

Tableau 6 – Demandeurs d'emploi qui préfèrent le même secteur qu'ils ont quitté

## Quels secteurs intéressent les demandeurs d’emploi interrogés ?

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 %).

| Secteur pour l'emploi futur | Pourcentage |
|---|---|
| Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et de dépollution | 25,86% |
| Soins de santé et assistance sociale | 21,98% |
| Administration publique | 21,12% |
| Fabrication | 19,83% |
| Services éducatifs | 18,53% |
| Transport et entreposage | 17,24% |
| Services d'hébergement et de restauration | 14,66% |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 14,22% |
| Commerce de détail | 14,22% |
| Arts, divertissements et loisirs | 13,36% |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 12,50% |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 12,50% |
| Construction | 11,64% |
| Autres services (sauf administration publique) | 9,48% |
| Autre (veuillez préciser) | 9,48% |
| Finances et assurances | 7,76% |
| Utilitaires | 7,76% |
| Immobilier et location et crédit-bail | 3,02% |
| Le commerce de gros | 1,72% |
| Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz | 1,29% |

Tableau 5 – Préférences des demandeurs d'emploi pour le travail futur par secteur

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

Nos employeurs interrogés dans l'enquête EmployerOne 2023 ont indiqué que le bouche à oreille restait la méthode de recrutement la plus utilisée et qu'il y avait une baisse de l'utilisation des sites d'emploi en ligne. Cette enquête révèle que les demandeurs d'emploi préfèrent les sites d'emploi en ligne.

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 ».
Le tableau ci-dessous classe les méthodes de recherche d’emploi en fonction de leurs scores totaux pondérés. Plus le score est élevé, plus la chaîne est préférée.

| Méthode de recherche d’emploi – la plus préférée | Note pondérée | % de répondants |
|---|---|---|
| Sites d'emploi en ligne (en effet, Guichet emplois du Canada, sites d'offres d'emploi locaux) | 399 | 45,2% |
| Bouche à oreille (référencé par réseau personnel) | 192 | 15,7% |
| CV directement à l'employeur (aucune offre d'emploi publiée ou uniquement publiée sur le site de l'entreprise) | 145 | 9,2% |
| Publicités (réseaux sociaux, journaux) | 141 | 9,2% |
| Salons de l'emploi (sur site, en ligne ou autres événements de recrutement pour plusieurs employeurs) | 72 | 2,8% |
| Sites Web de l'industrie ou de l'association (syndicats ou autres sites spécifiques à l'industrie) | 53 | 2,3% |
| Fournisseur de services d'emploi (Service Canada, Emploi bureaux de l'Ontario) | 52 | 3,2% |
| Agence de recrutement (Agences d'intérim ou services de chasse de têtes) | 52 | 1,8% |
| Signalisation de chantier (affiches, panneaux d'affichage) | 47 | 1,8% |

Tableau 7 – Méthodes de recherche d’emploi préférées des demandeurs d’emploi

### Pourquoi ces méthodes sont-elles utilisées par les répondants ?

Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer les trois raisons les plus importantes pour leur choix de canaux de recherche d'emploi, nos répondants ont classé l'obtention d'informations d'emploi plus à jour comme la plus importante, suivie par une plus grande chance d'être embauché et une facilité d'accès. Alors que nos chercheurs d'emploi locaux se tournent vers les sites d'emploi en ligne, il pourrait y avoir une opportunité d'accroître la notoriété et l'utilisation de la plateforme www.connect2jobs.ca comme moyen de connecter les demandeurs d'emploi aux opportunités locales.

## Que disent les demandeurs d'emploi ?

Lorsqu'on a demandé à nos chercheurs d'emploi de fournir des commentaires supplémentaires concernant leurs besoins en matière d'emploi, plusieurs thèmes communs sont ressortis.

Modalités de travail à temps partiel ou flexibles - Un nombre considérable de demandeurs d'emploi recherchent des modalités de travail plus flexibles, notamment le travail à temps partiel ou à distance, en raison de leur âge, de leur état de santé, de leur emploi du temps familial ou personnel. En particulier, les femmes et les demandeurs d'emploi âgés.

La recherche d'emploi - Il convient de noter que les demandeurs d'emploi ont trouvé frustrant de ne pas recevoir de réponses ou de commentaires des employeurs après avoir postulé à un poste. S'il est compréhensible que les employeurs locaux ne soient pas en mesure d'épargner des ressources pour informer tous les candidats du recrutement, le manque de canaux permettant d'obtenir des mises à jour sur les candidatures peut empêcher les candidats potentiels de postuler.

Obstacles à l'emploi - Même si notre population plus âgée est prête à travailler après l'âge de la retraite, les demandeurs d'emploi âgés semblent rencontrer des obstacles en raison de l'âge et des problèmes de santé qui y sont associés. De même, les demandeurs d'emploi handicapés ont également rencontré des difficultés à trouver un emploi répondant à leurs besoins physiques.

Manque d'expérience de travail ou de certifications - Du côté de l'offre, les jeunes chercheurs d'emploi dans les secteurs en demande, notamment la fabrication, le transport et l'entreposage, ainsi que les services d'hébergement et de restauration, ont exprimé des difficultés à trouver un emploi en raison de leur manque d'expérience pratique après leur certification/diplôme. Et les demandeurs d'emploi des cohortes plus jeunes semblent apprécier le mentorat et la formation.

Chercheurs d'emploi expérimentés sans diplôme - Les chercheurs d'emploi dans les services d'enseignement, les soins de santé, l'assistance sociale et le commerce de détail ont déclaré que leurs expériences et compétences antérieures n'étaient pas valorisées dans le processus de recherche d'emploi, car ils ne pouvaient pas répondre aux exigences en matière de formation.

Manque d'emplois locaux dans certains domaines d'expertise – Notamment, un certain nombre de chercheurs d'emploi dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, des finances et services et des arts, divertissements et loisirs étaient préoccupés par les possibilités d'emploi locales limitées dans leurs secteurs et ont commencé à chercher des postes à distance. en dehors de la région. Les préoccupations concernant l'inadéquation potentielle entre les qualifications des demandeurs d'emploi et les offres d'emploi dans la région pourraient constituer un facteur important poussant notre jeune population à quitter la région après l'obtention de son diplôme.

# Références, notes et annexe

Coleman. A. (2023). Calcul des taux de salaire vital en Ontario. Réseau ontarien pour un salaire vital, extrait de https://assets.nationbuilder.com/ontariolivingwage/pages/110/attachments/original/1699276527/Calculator_Salaires_de_vie_de_vie_-_2023.pdf?1699276527 de l'Ontario

Conseil en ressources humaines Mercer. (2022). Enquête sur le roulement de personnel de Mercer Canada : stratégie de rétention des employés. Extrait de http://www.imercer.com/ca/products/turnover-survey-ca, consulté le 14 décembre 2023.

Dietz, D. et Zwick, T. (2021). L'effet de rétention de la formation : portabilité, visibilité et crédibilité1. Le Journal international de gestion des ressources humaines, 33(4), 710-741.

Elsafty, A. et Oraby, M. (2022). L'impact de la formation sur la rétention des employés : une recherche empirique sur secteur privé en Egypte. Revue internationale des affaires et de la gestion, 17(5), 58-74.

Huang, Ing-Chung, Hao-Chieh Lin et Chih-Hsun Chuang. « Construire des facteurs liés au travailleur rétention." Journal international de la main-d'œuvre 27, non. 5 (2006) : 491-508.

Statistique Canada. 2023. (tableau). Profil du recensement. Recensement de la population de 2021. No. au catalogue de Statistique Canada 98-316-X2021001. Ottawa. Diffusé le 15 novembre 2023, https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F, consulté le 7 décembre 2023.

Statistique Canada. (Tableau 14-10-0023-01). Caractéristiques de la population active par secteur d'activité, annuel (x 1 000), DOI : https://doi.org/10.25318/1410002301-eng, consulté le 7 décembre 2023.

je. Données d'offres d'emploi régionales en temps réel provenant de la plateforme Connect2JOBS.ca.

ii. Dans l'enquête EmployerOne 2023 de 2023, 75 % des employeurs du secteur de la construction, 64 % du secteur manufacturier, 60 % du secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, 53 % des employeurs du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et 52 % du commerce de détail ont évalué la disponibilité de travailleurs qualifiés comme faible. .

# Note pondérée – Calcul

Le calcul de la note totale de chaque facteur d'emploi implique la somme pondérée de toutes les notes obtenues par chaque facteur. Des notes décroissantes sont attribuées selon le niveau d'importance, 4 points pour « le plus important », 1 point pour « le moins important » et 0 point pour non sélectionné parmi les 4 facteurs les plus importants.

Note totale = 4 X nombre de notes « la plus importante » + 3 X nombre de notes « assez importante » + 2 X nombre de notes « Moins important » + 1 X nombre de notes « le moins important)

Plage de scores

Minimum = 0 (c'est-à-dire ne pas être sélectionné comme l'un des facteurs importants)

Maximum = 4 X nombre total. des répondants (c'est-à-dire que tous les répondants ont sélectionné un facteur comme étant « le plus important »)

Normalisation

Pour éviter les divergences et les malentendus dans la présentation des données dus aux différences dans le score total résultant des différences dans le nombre de répondants dans différentes cohortes d'âge, le score total est ensuite normalisé sous la forme d'un score final allant de 0 à 1. Plus le score est élevé, plus il est grand. l'importance du facteur emploi.

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

www.planningboard.ca