



KENORA & RAINY RIVER DISTRICTS

Districts de Kenora et de Rainy River Rapport final 2017

*Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest
(CFAMONO)*

113-100, avenue Casimir

Dryden (Ontario) P8N3L4

Mars 2018



Ontario



employerone^{MD} **RÉSULTATS DU SONDAGE DE 2017**

Districts de Kenora et de Rainy River

Préparé par :
Sonja Wainio, directrice exécutive
Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO)
Février 2018

Pour davantage d'information, allez à : www.ntab.on.ca
ou écrivez à manager@ntab.on.ca

Ce rapport a été financé par le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario.



Les vues exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

L'information de ce rapport provient de diverses sources.

Nous ne déclarons ni ne garantissons, explicitement ou implicitement, que ce matériel est précis ou complet. En fournissant ce matériel, la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO) n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Table des matières

REMERCIEMENTS.....	4
SOMMAIRE	5
ÂGES DES EMPLOYÉS.....	6
RAISONS DES EMBAUCHAGES.....	6
MÉTHODES DE RECRUTEMENT	6
FORMATION	7
COMPÉTENCES DOMINANTES.....	7
INTRODUCTION	8
MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE.....	8
CONSTATATIONS	8

REMERCIEMENTS

Nous aimerions exprimer notre gratitude envers tous les employeurs qui ont pris le temps de répondre au questionnaire du sondage **employerone**^{MD} et pour l'information sur la main-d'œuvre qu'ils ont partagée. *Nous remercions aussi les personnes et organismes suivants de leur aide pour promouvoir le sondage : Chambre de commerce du district de Dryden, Ignace Area Business Association, Chambre de commerce de Kenora, Labour Market Group de Sioux Lookout, Chambre de commerce de Sioux Lookout, Chambre de commerce de Kenora, Chambre de commerce de Fort Frances, Chambre de commerce de Red Lake, Chambre de commerce d'Atikokan, Chambre de commerce d'Emo, conseil d'administration de la CFAMONO et Sam Dirksen, stagiaire coordonnateur du Marketing du Labour Market Group, pour le travail de conception. L'aide de Tom Zyzis pour son expertise en consultation des données et celle de notre traducteur, Gilles Dignard, sont également signalées.*

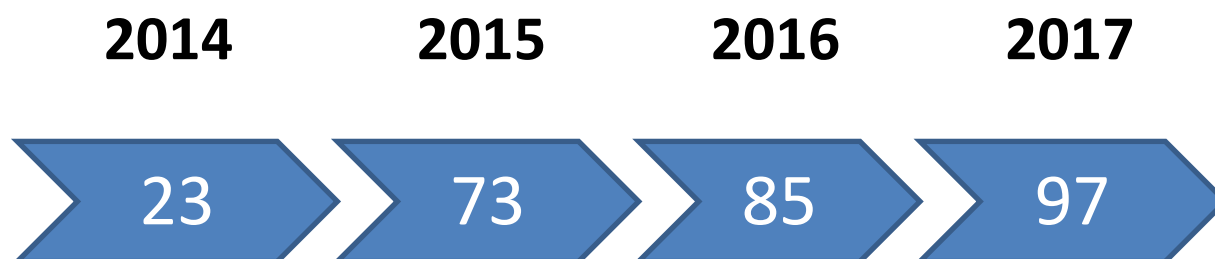
employerone^{MD} RÉSULTATS DU SONDRAGE DE 2017

Districts de Kenora et de Rainy River

SOMMAIRE

C'est la quatrième fois qu'un sondage *employerone*^{MD} est utilisé par la Commission de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre du Nord-Ouest (CFAMONO), afin d'obtenir des employeurs de l'information directe dans les districts de Kenora et de Rainy River. Ce faisant, nous approchions les employeurs locaux, afin de leur donner une chance de faire entendre leur voix. Quels étaient leurs besoins de main-d'œuvre? Est-ce que ces besoins avaient changé en quatre ans? Dans l'affirmative, quels avaient été les changements, et que pouvions-nous apprendre de la réalisation de ce sondage?

À titre de directrice exécutive de la CFAMONO, je puis dire que le taux de participation a augmenté à chaque année, et je suis très contente de constater cela. Nous comprenons que les employeurs sont là pour les affaires et qu'ils ont peu de temps pour répondre à des questionnaires de sondage, lesquels peuvent les retarder. Toutefois, il est également important pour nous en tant que chercheurs d'information sur le marché du travail d'obtenir cette contribution.



Répondants par collectivité

Ville de Kenora	25
Ville de Dryden	25
Village de Fort Frances	13
Village de Red Lake	12
Village de Sioux Lookout	8
Canton d'Atikokan	6
Canton d'Ear Falls	2
Balmertown	2
Greater Oxdrift	1
Perrault Falls	1
Canton de Machin	1
Canton de Sioux Narrows - Nestor Falls	1
Canton d'Emo	0
Canton d'Ignace	0
Canton de Barwick	0
Canton de Pickle Lake	0
Village de Rainy River	0
Total	97

Les réponses les plus nombreuses sont venues du groupe *commerce de détail*, suivi d'*autre*. Ensuite, nous avons *hébergement et services de restauration*.

Ces réponses ont représenté 2 487 employés sur 35 750 résidents employés dans les deux districts ou environ 7 %.

Davantage d'emplois étaient à temps plein, par opposition à temps partiel, à contrat ou saisonniers.

TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	À CONTRAT	SAISONNIER
61 %	24 %	2 %	10 %

ÂGES DES EMPLOYÉS

Approximativement 60 % des répondants ont déclaré que moins de 10 % de leurs emplois étaient occupés par des employés de moins de 25 ans.

Les employés de 25 à 49 ans tendaient à occuper la plupart des postes de la main-œuvre visée par les réponses.

Les femmes représentaient alors plus de la moitié des emplois, soit 62 %.

Toutefois, les nouveaux arrivants et les handicapés tendaient à occuper moins de 10 % des emplois. Les peuples autochtones représentaient plus de la moitié des emplois, soit 10 % du temps.

Ce rapport fiscal a montré que les employés qui ont quitté leur emploi étaient plus nombreux que le nouveau personnel embauché, ce qui est à l'opposé de l'an dernier.

Sauf lorsqu'il s'agissait d'EMPLOIS À TEMPS PLEIN, il y a eu 895 départs par opposition à 612 arrivées.

RAISONS DES EMBAUCHAGES

La réponse dominante ici a été l'AGRANDISSEMENT ou la RESTRUCTURATION, ce qui reflète des perspectives positives chez les employeurs; venaient ensuite AUTRE ou DÉPARTS À LA RETRAITE.

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Bouche-à-oreille, 93 %

Babillards d'offres d'emplois en ligne, 70 %

Site Web de l'entreprise même, 55 %

De plus, 2 % des répondants ont rapporté qu'ils ne recrutait pas dans les deux districts.

FORMATION

Le coût, la distance et le fait que la formation nécessaire n'était pas offerte dans les deux districts ont été des facteurs majeurs; par conséquent il a été rapporté que l'utilisation en % de la formation en cours d'emploi, entre homologues et à distance/en ligne a augmenté par rapport aux résultats de l'enquête de 2016.

COMPÉTENCES DOMINANTES

Les trois compétences dominantes déclarées ont été l'ÉTHIQUE DU TRAVAIL, la CAPACITÉ DE SUIVRE LES INSTRUCTIONS et la VOLONTÉ D'APPRENDRE.

Les trois dernières compétences énumérées étaient RÉOLUTION DE PROBLÈMES, COMMUNICATION et ORDINOCULTURE.

INTRODUCTION

Nous avons tenté de rendre l'enquête plus conviviale pour 2017. Nous espérons que, comme les répondants, vous la trouviez supérieure à celles des années antérieures. Cette information sur le marché du travail est si essentielle pour nos partenaires et intervenants du secteur des fournisseurs de services d'emploi ainsi que pour nos bailleurs de fonds, le MESFP, les éducateurs, les élèves, les établissements postsecondaires et les municipalités, et ce, dans le domaine du développement économique.

MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

Pour cet exercice fiscal, la CFAMONO a utilisé les services d'un centre d'appels, afin d'atteindre nos employeurs dans les deux districts. Nous avons aussi continué d'utiliser les Chambres de commerce locales, le courriel personnalisé, les visites sur place, les sites Web, les journaux et d'autres méthodes, à l'aide de nos partenaires des deux districts.

CONSTATATIONS

Après la compilation des données, je veux commenter la déclaration des répondants, à savoir qu'avoir un certificat de métier (18 %) est très important; ce pourcentage est considérablement plus bas dans les sondages des années antérieures. Les niveaux de scolarité des deux districts sont encore en retard, et il est nécessaire que, pour l'avenir, les employés haussent ces niveaux. De plus, lorsque nous parlons aux employeurs, il est très clair qu'il y a une grave pénurie de gens de métiers qualifiés.

Les plans de relève s'avèrent aussi un problème. Les petits et moyens entrepreneurs sont l'épine dorsale de nos deux districts; il est donc important de conserver ces entreprises au lieu de les fermer. Pourtant, seulement 45 % de celles-ci étaient certaines d'avoir un plan de relève prêt; ce n'était pas le cas pour 38 %, et 17 % étaient incertains d'avoir quelque chose en place.

Il a encore été difficile de faire répondre les employeurs au questionnaire du sondage de 2017. Ce ne sont pas tous qui ont commencé à le remplir, et certains répondants ont donné plusieurs réponses à certaines questions; nous avons donc des résultats qui dépassent 100 %.

Je veux personnellement remercier chacun de ceux qui ont pris le temps de participer. Un membre du conseil en a fait la promotion, une Chambre de commerce a encouragé ses entreprises à y participer; des médias nous ont le promouvoir et, évidemment, les EMPLOYEURS ont apporté une contribution. Chaque année, nous sommes parvenus à augmenter nos chiffres de participation par rapport à l'année antérieure. Compte tenu de notre population moins nombreuse que celle d'autres Commissions de la planification de la main-d'œuvre en Ontario, il convient d'avoir de la reconnaissance pour les réponses que la CFAMONO a reçues.

Information essentielle sur le marché du travail

ESSENTIAL

Profil des répondants

En tout, 97 employeurs ont commencé à répondre au questionnaire du sondage, et 82 ont terminé; à chaque question, il y avait un nombre variable de répondants. Presque la moitié (48 %) des questionnaires ont été remplis par le propriétaire de l'entreprise, près du quart (23 %) par un superviseur ou un gestionnaire, 10 % par les RH, puis environ un autre quart (24 %), par d'autres. (Les pourcentages totalisent plus de 100 % parce que certains employeurs ont choisi plus d'une catégorie.)

Sur le plan géographique, près quart des répondants avaient comme suit la majeure partie de leurs activités commerciales : à Kenora (26 %) et à Dryden (26 %); 13 % à Red Lake; 13 % à Fort Frances.

Les répondants représentaient un éventail d'industries, ce qu'illustre le Tableau 1. Il a été demandé aux répondants d'indiquer les industries principales et secondaires représentées par leur établissement. Les chiffres du Tableau 1 sont les résultats pour les industries principales (il y a 108 réponses, certains répondants ayant choisi plus d'une industrie primaire). La répartition en pourcentage des répondants du questionnaire, par industrie, est indiquée; de plus, ces pourcentages sont comparés à la répartition des entreprises dans les districts de Kenora et de Rainy River en décembre 2017. Avec le codage couleur qui fait ressortir les résultats du sondage, la part en pourcentage est beaucoup plus grosse (jaune) ou petite (orange) que la répartition réelle.

Tableau 1 : Nombre et pourcentage des répondants par industrie

INDUSTRIE	ENQUÊTE		RÉEL
	NOMBRE	POURCENTAGE	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	8	8,2 %	4,6 %
Extraction minière, de pétrole et de gaz	0	0,0 %	0,5 %
Services publics	2	2,1 %	0,4 %
Construction	6	6,2 %	12,9 %
Fabrication	3	3,1 %	1,8 %
Commerce de gros	3	3,1 %	2,8 %
Commerce de détail	21	21,6 %	15,5 %
Transport et entreposage	2	2,1 %	6,1 %
Industries de l'information et de la culture	2	2,1 %	1,3 %
Finance et assurance	5	5,2 %	2,6 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	3	3,1 %	3,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8	8,2 %	4,8 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	1,0 %	0,2 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	0	0,0 %	2,8 %
Services éducatifs	6	6,2 %	1,8 %
Soins de santé et assistance sociale	3	3,1 %	9,3 %
Arts, spectacles et loisirs	2	2,1 %	2,0 %
Hébergement et restauration	13	13,4 %	13,9 %
Administration publique	5	5,2 %	3,6 %
Autres services (sauf l'administration publique)	3	3,1 %	9,1 %
Autre	12	12,4 %	--
TOTAL	108	111,5 %	100,0 %

Il y a certains déséquilibres lorsqu'il s'agit de la répartition des répondants par industrie, mais dans de nombreux cas, la répartition du sondage est assez rapprochée de la répartition réelle des entreprises, par industrie, dans la région à l'étude.

Il a de plus été demandé aux répondants, à part l'industrie de leurs activités principales, quelles autres catégories industrielles pourraient décrire leur établissement. Le Tableau 2 contient la répartition en pourcentage de ces réponses secondaires et compare celles-ci à l'industrie des activités principales (dans ce cas-ci, les pourcentages sont calculés en fonction des réponses totales).

Tableau 2 : Pourcentage des répondants, par activité industrielle, principale et secondaire

INDUSTRIE	PRINCIPALE POURCENTAGE	SECONDAIRE POURCENTAGE
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	7,4 %	3,0 %
Extraction minière, de pétrole et de gaz	0,0 %	6,1 %
Services publics	1,9 %	1,5 %
Construction	5,6 %	4,5 %
Fabrication	2,8 %	6,1 %
Commerce de gros	2,8 %	3,0 %
Commerce de détail	19,4 %	10,6 %
Transport et entreposage	1,9 %	6,1 %
Industries de l'information et de la culture	1,9 %	3,0 %
Finance et assurance	4,6 %	3,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,8 %	6,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	7,4 %	4,5 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,9 %	4,5 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	0,0 %	3,0 %
Services éducatifs	5,6 %	9,1 %
Soins de santé et assistance sociale	2,8 %	3,0 %
Arts, spectacles et loisirs	1,9 %	6,1 %
Hébergement et restauration	12,0 %	10,6 %
Administration publique	4,6 %	3,0 %
Autres services (sauf l'administration publique)	2,8 %	1,5 %
Autre	11,1 %	1,5 %
TOTAL	100,0 %	100,0 %

Il y a certaines variations entre la répartition des industries, en fonction des activités principales et secondaires. Certaines activités se voient moins souvent comme activités secondaires, par rapport à l'engagement pour les activités principales, et ce, dans les secteurs suivants : agriculture, foresterie, pêche et chasse, chasse. Par

contre, plusieurs secteurs attirent un niveau de réponses dans la catégorie activités secondaires : transport et entreposage, gestion de sociétés et d'entreprises, services éducatifs.

La répartition des répondants par nombre d'employés révèle une plus grande proportion de répondants qui ont un plus grand nombre d'employés, par rapport aux chiffres réels. Les chiffres réels proviennent du Nombre d'entreprises canadiennes, de Statistique Canada, dont les chiffres les plus récents sont pour juin 2017.

Tableau 3 : Pourcentage des répondants par nombre d'employés, comparativement au pourcentage réel

	De 1 à 4 employés	De 5 à 19 employés	De 20 à 99 employés	100 employés +
Sondage	26 %	40 %	29 %	5 %
Réel	46 %	39 %	12 %	3 %

Globalement, les répondants représentent 2 487 employés. Les données du recensement de 2016 pour le nombre d'emplois sur le territoire de l'enquête n'ont pas encore été rendues publiques, mais nous savons que le nombre total de résidents employés dans les districts de Kenora est de 35 750. Alors, le nombre des emplois représentés par les employeurs participant à l'enquête représente environ 7 % de l'emploi dans le secteur local.

Selon les répondants, à peu près 61 % de ces emplois étaient à temps plein, 24 %, à temps partiel, et 2 % des emplois étaient contractuels. Quelque 10 % des emplois étaient saisonniers, presque le double du pourcentage des emplois contractuels.

En gros, 60 % des répondants ont dit que moins de 10 % de leurs emplois étaient occupés par des jeunes de moins de 25 ans; par contre, seulement 12 % des répondants occupaient plus de 50 % des emplois. Inversement, les adultes entre 25 et 49 ans tendaient à occuper la plupart des postes de la population active répondante. Les adultes entre ces âges détenaient entre 26 et 50 % des emplois, 42 % des fois, puis ils occupaient plus de 50 % des emplois d'une entreprise 33 % des fois. Les répondants ont indiqué que les femmes occupaient plus de la moitié des emplois 62 % des fois, puis qu'à peu près un cinquième des fois, elles détenaient quelque part entre 26 et 50 % des postes. Les nouveaux arrivants et les handicapés tendaient à occuper moins de 10 % des emplois dans les entreprises répondantes; toutefois, les peuples autochtones ont comblé 50 % des postes presque 10 % des fois.

Dans le reste de l'analyse, nous présenterons des réponses plus substantielles.

Y a-t-il eu des départs dans votre organisme au cours de 12 derniers mois?

Parmi les 95 répondants du questionnaire, en gros, 73 % ont dit qu'ils avaient eu un départ au cours de l'année; de ce nombre, seulement un n'a pas donné davantage de données. En tout, ces employeurs représentaient 2 159 emplois, environ 87 % des emplois représentés par les employeurs répondant au questionnaire, et ils ont eu un total de 895 départs. Cela s'est traduit par un taux de roulement estimatif annuel de 36 %. Lorsque le taux de roulement est calculé par catégories d'emploi, le tableau est légèrement différent : le roulement pour les emplois à temps plein est à 14 %; pour les emplois à temps partiel, à 58 %; pour les emplois contractuels, à 206 % (deux explications sont possibles : soit que les employeurs aient sous-estimé le nombre des postes contractuels lorsqu'ils ont répondu à cette question, soit que la durée de nombreux contrats ait été de moins

d'une année, ce qui s'est traduit par un plus grand nombre de départs à chaque fois qu'un contrat prenait fin); pour les emplois saisonniers, à 88 % (ce chiffre devrait être 100 %, mais il est certainement près de cela).

Dans le tableau 4 se trouvent les données sur les départs, par profession et sortes de départs.

Tableau 4 : Nombre des départs, par catégorie professionnelle, et raison des départs :

	Démission	Retraites	Mise à pied temporaire	Mise à pied perm.	Renvoi	TOTAL
À temps plein	204	4	2	7	2	219
À temps partiel	216	1	124	1	0	342
À contrat	4	10	4	79	0	97
Saisonniers	122	0	13	85	0	220
Autre	4	6	4	3	0	17
TOTAL	550	21	147	175	2	895

Au tableau 5 sont présentés les mêmes chiffres sous forme de répartition en pourcentage, afin de faciliter les comparaisons entre les catégories.

Tableau 5 : Répartition des départs, en pourcentage, par catégorie professionnelle et raison du départ

	Démission	Retraites	Mise à pied temporaire	Mise à pied perm.	Renvoi	TOTAL
À temps plein	23 %	0 %	0 %	1 %	0 %	24 %
À temps partiel	24 %	0 %	14 %	0 %	0 %	38 %
À contrat	0 %	1 %	0 %	9 %	0 %	11 %
Saisonniers	14 %	0 %	1 %	9 %	0 %	25 %
Autre	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %
TOTAL	61 %	2 %	16 %	20 %	0 %	100 %

La plupart des départs comprennent des emplois à temps partiel (38 %). Les plus grosses catégories de départs étaient Démissions (61 %); suivaient Mises à pied permanentes (20 %) et Mises à pied temporaires (16 %). La plus grosse catégorie unique était Démissions de personnel à temps partiel (24 %).

Y a-t-il eu de l'embauchage dans votre organisme au cours de 12 derniers mois?

Dans le Tableau 6 se trouvent les chiffres des embauches totales des 12 derniers mois, par type d'emploi, et la comparaison avec les départs au cours de la même période.

Tableau 6 : Nombre total des embauches au cours des 12 derniers mois, par rapport aux départs au cours de la même période

	À temps plein	À temps partiel	À contrat	Saisonniers	Autre	Total
Embauchages						
Nombre	271	187	12	137	5	612
Pourcentage	44 %	31 %	2 %	22 %	1 %	100 %
Départs						
Nombre	219	342	97	220	17	895
Pourcentage	24 %	38 %	11 %	25 %	2 %	100 %

Le nombre des embauchages a été considérablement inférieur au nombre des départs, sauf pour la catégorie à temps plein. Les plus grandes différences ont été dans les catégories à temps partiel et à contrat. Cela peut tenir au fait que, pour le même poste à temps partiel ou à contrat, il y a plusieurs embauches en raison du roulement du côté des postes contractuels, parce que le contrat était de moins d'une année.

Dans la plupart des cas, les employeurs ont rapporté des embauches et des départs au cours de la même année (Tableau 7). Seulement 10 % des répondants ont indiqué qu'ils n'avaient aucun départ ni embauche pendant l'année antérieure.

Tableau 7 : Instances d'embauchage et/ou de départs

Embauchage	Départ	Rapport en %
OUI	OUI	61 %
OUI	NON	8 %
NON	OUI	14 %
NON	NON	10 %
OUI	----	7 %

La question suivante a été posée aux répondants : Parmi tous les embauchages des 12 derniers mois, combien étaient des employés antérieurement mis à pied et que vous réembauchiez? Des 612 embauchés, 111 étaient des réembauchages, ou 18 %.

Pour les 12 derniers mois, veuillez énumérer les professions (jusqu'à 3) pour lesquelles vous avez embauché le plus d'employés

Il y a eu un peu plus de 146 réponses à cette question, et quelque 98 professions ont été nommées. Dans le Tableau 8 sont énumérées 13 professions comportant au moins 10 nouveaux embauchés. Ces 13 professions représentaient 298 des nouveaux embauchages très fréquents (total : 526), un segment de 57 %. En ce qui concerne 49 des embauchages très fréquents, il n'y avait qu'une embauche ou deux.

Tableau 8 : Le plus grand nombre des embauchages parmi les professions ayant la fréquence d'embauchage élevée

Profession	Nombre
Caissier	60
Cuisiner	53
Faire l'expérience pilote	34
Aide domestique	33
Étalagiste	19
Services à la clientèle, surface de vente	17
Manœuvre	17
Réception	12
Nettoyage/entretien	11
Conducteur-livreur de combustible	11
Serveurs d'aliments et de boissons	11
Serveur de banquet	10
Ouvrier de quai	10

Il a de plus été demandé aux employeurs s'ils avaient trouvé que certains des postes étaient difficiles à combler. Leurs réponses ont montré que la majorité, ou 74 répondants, trouvait que des emplois étaient difficiles à combler (86 %), sept ont dit qu'il n'y avait pas de difficulté (8 %), et cinq étaient incertains (6 %).

Lorsque vous embauchez, est-ce que votre entreprise/organisme trouve que certains postes sont difficiles à combler (difficile de trouver des candidats adéquats)?

Quarante pour cent des employeurs trouvent qu'il est difficile de trouver des candidats adéquats dans les professions libérales. Dans d'autres professions pour lesquelles les employeurs ont eu des difficultés se trouvaient les gestionnaires et cadres ainsi que les compagnons/gens de métiers. Dans la plupart des cas, les employeurs ont déclaré que la question était sans objet, probablement parce qu'ils n'avaient pas embauché quelqu'un de cette profession. Si nous excluons les questions qui étaient sans objet et ne réclamaient que « Oui » ou « Non », les résultats étaient légèrement différents au regard des professions comportant des difficultés de recrutement : chez les employeurs qui ont exprimé une opinion, 21 sur 22 (96 %) ont dit qu'il était difficile de trouver un compagnon. Avec la même approche, les notes de la difficulté pour plusieurs autres professions étaient les suivantes : professionnels (90 %), postes techniques (87 %).

Raisons pour lesquelles les professions sont difficiles à combler

Il a ensuite été demandé aux employeurs d'énumérer leur niveau d'accord ou de désaccord face à un certain nombre d'énoncés liés au recrutement pour des postes difficiles à combler. L'énoncé complet du questionnaire se trouve dans le tableau ci-dessous, ainsi que sa forme écourtée, qui a servi pour rapporter les résultats.

Les difficultés sont énumérées par ordre d'accord, depuis tout à fait d'accord jusqu'à tout à fait en désaccord. Le classement a été obtenu à l'aide d'une formule numérique qui accordait +2 à chaque évaluation « tout à fait d'accord », +1 à « d'accord », -1 à « en désaccord », -2 « tout à fait en désaccord » ainsi que zéro à « je ne sais pas » ou « neutre ». La note totale était divisée par le nombre total des répondants pour chaque élément, ce qui aboutissait à une note moyenne, énumérée dans le Tableau 9.

Tableau 9 : Notes d'évaluation des problèmes pour les postes difficiles à combler (des notes plus élevées signifient moins de problèmes)

Énoncé	Note
Répond aux exigences linguistiques	1,21
Peu de postulants	0,90
Salaire concurrentiel	0,81
Manque d'expérience de travail	0,71
Emplacement éloigné	0,58
Nature de l'emploi	0,42
Problème de roulement	0,14
Manque de promotions	-0,03
Problème de titre de compétences étranger	-0,06
Répond aux exigences de la scolarité	-0,21
Possède les compétences requises	-0,34
Travailleurs adéquats, qualifiés	-0,81

Quatre énoncés ont des niveaux particulièrement élevés de d'accords (une note moyenne de 1,0 représenterait « d'accord ») :

- Répond aux exigences linguistiques.
- Récolte peu de postulants.
- Croit avoir un salaire concurrentiel.
- Les postulants manquent d'expérience.

En ce qui concerne ces quatre premiers énoncés, entre 70 % et 90 % des répondants étaient d'accord ou tout à fait d'accord. Globalement, les quatre premiers énoncés portaient sur divers thèmes. La moitié d'entre eux visait les qualifications du postulant; dans l'autre moitié, il s'agissait du manque de postulants (presque 70 % pensaient qu'il n'y en avait pas suffisamment) ou de la compétitivité de leur entreprise. En réponse à l'énoncé « il y a une offre adéquate de travailleurs qualifiés dans votre collectivité », 76 % étaient en désaccord et 20 %, d'accord.

Les trois énoncés qui avaient les plus hauts niveaux de désaccords suivent :

- Travailleurs adéquats, qualifiés.
- Ont les compétences requises.
- Répondent aux exigences de la scolarité.

Quelles méthodes de recrutement ont servi à trouver des candidats pour les emplois?

Il a été demandé aux répondants d'indiquer les mécanismes qu'ils utilisaient afin de recruter des candidats pour n'importe quel embauchage. Des réponses ont été fournies par 86 répondants, et la fréquence des pourcentages pour chaque méthode de recrutement est énumérée au tableau 10.

Tableau 10 : Fréquence d'utilisation des méthodes de recrutement (Nombre des répondants : 2017 = 86, 2016 = 65)

Méthode de recrutement	2017 Fréquence d'utilisation	2016 Fréquence d'utilisation
Bouche-à-oreille/rerelations personnelles/recommandations/réseaux informels	93 %	81 %
Babillards d'offres d'emplois en ligne/affichages	70 %	68 %
Site Web de l'entreprise même	55 %	52 %
CV spontanés	53 %	36 %
Annonces de journaux	48 %	42 %
Affiches/annonces d'emplois sur place	45 %	37 %
Centres d'emploi gouvernementaux ou site Web	40 %	29 %
Centres de services d'emploi non gouvernementaux ou communautaires, ou sites Web	40 %	16 %
Publications d'associations professionnelles ou commerciales	22 %	3 %
Foires de l'emploi	19 %	8 %
Recrutement sur place aux écoles, collèges ou universités	19 %	16 %
Entreprises de recherche de cadres ou d'aide temporaire	9 %	10 %

La méthode de recrutement la plus utilisée dans cette enquête, et avec une marge substantielle, était le bouche-à-oreille (93 %), ensuite venaient les babillards d'offres d'emplois en ligne (70 %) et le site Web de l'entreprise (55 %). Trois méthodes ou plus ont été utilisées par 71 répondants (83 %). Les trois méthodes dominantes n'ont pas changé depuis l'an dernier et, à part quelques modifications d'ordre mineure, le classement par fréquence d'utilisation n'a pas tellement varié. Toutefois, il y a eu quelques changements notables, dont la hausse de 12 % du bouche-à-oreille et la hausse de 19 % (depuis 3 %) dans l'utilisation des publications d'associations commerciales ou professionnelles.

Lesquelles des zones géographiques suivantes sont ciblées pour le recrutement?

Il a été demandé aux répondants d'indiquer les secteurs ciblés par leurs efforts de recrutement. Dans le Tableau 11 se trouve le pourcentage des employeurs choisissant chaque secteur géographique et la fréquence des recherches dans ce secteur géographique.

Tableau 11 : Zones géographiques ciblées pour les activités de recrutement (Nombre de répondants : N=86)

2017	Dans les districts de Kenora et de Rainy River	Dans la province	Au Canada	Au niveau international
Régulièrement	90 %	35 %	21 %	3 %
Parfois	8 %	42 %	20 %	12 %
Jamais	2 %	23 %	59 %	85 %

Dans une large mesure, les efforts de recrutement des employeurs sont surtout locaux; en ce qui concerne près du tiers d'entre eux, les efforts de recrutement étaient déployés dans la province. Légèrement moins de recrutement se trouvait dans l'ensemble du Canada, et il n'y avait presque pas de recrutement au niveau international. Il est peut-être étonnant que 2 % des répondants aient indiqué qu'ils ne recrutaient pas au sein des districts de Rainy River de Kenora.

Avez-vous eu de l'aide d'un programme ou service d'emploi, pour vos besoins d'embauchage ou activités de recrutement?

L'an dernier, il était demandé aux employeurs s'ils avaient eu de l'aide d'un service de placement gratuit et représentant l'un des groupes suivants lors du recrutement pour ces postes; ensuite étaient énumérées des catégories démographiques. Toutefois, cette année, la question demandait comme réponse Oui ou Non, à propos de l'utilisation des services d'emploi lorsqu'il s'agissait d'un embauchage quelconque. Parmi les répondants, 26 % ont dit qu'ils bénéficiaient d'une telle aide, et 6 % étaient incertains. L'an dernier, 18 % ont indiqué qu'ils avaient obtenus de tels services.

Prévoyez-vous faire de l'embauchage au cours de 12 derniers mois? Dans quelles catégories professionnelles? Quelles professions, prévoyez-vous, seront en demande? Pourquoi le poste avait-il été libéré?

Près des deux tiers (63 %) des répondants ont dit qu'ils prévoyaient embaucher quelqu'un au cours des 12 prochains mois, ce qui n'est qu'un peu moins que l'an passé (67 %). Le Tableau 12 contient la répartition du nombre des embauchages, par type d'emploi, il y comparaison avec les chiffres des embauchages déclarés en 2017.

Tableau 12 : Nombre des embauchages prévus au cours de la prochaine année, par rapport aux embauchages déclarés l'an passé, par catégories d'emploi

	À temps plein	À temps partiel	À contrat	Saisonniers	TOTAL
Projection	147	149	9	138	452
Année passée	271	187	12	137	612

Le nombre des embauches prévues est inférieur à celui de l'an passé pour les postes à temps plein et à temps partiel (c'est dans le mille pour les embauchages contractuels et saisonniers). Il se peut que les intentions

d'embauchage soient moindres ou que les employeurs soient simplement prudents au sujet de leurs intentions en la matière.

Il a été de plus demandé aux employeurs d'indiquer les trois professions dominantes pour lesquelles ils prévoyaient des embauchages. Plus de 125 professions ont été nommées. Lorsque les répétitions ont été diminuées, il restait quelque 80 professions dont les niveaux de compétence variaient (depuis le personnel de l'entretien ménager et les manœuvres, jusqu'aux ingénieurs et aux conseillers financiers) et dans de nombreuses industries. Parmi les professions signalées plusieurs fois par des employeurs différents se trouvaient les caissiers, les cuisiniers, les réceptionnistes et les manœuvres.

Raisons des postes libres

Les employeurs ont été interrogés sur la justification de leur plans d'embauches – la question ne portait pas sur une embauche spécifique, mais en général, sur la raison pour laquelle ils pourraient embaucher quelqu'un. Dans le Tableau 13 se trouvent le nombre et le pourcentage des employeurs qui étaient d'accord avec la raison suggérée pour la création d'un poste libre.

Tableau 13 : Raison des embauchages prévus (N=74 à 78)

	Retraites	Expansion/ restructuration	Changement technologique	Autre
Nombre	12	38	6	18
Pourcentage	16 %	49 %	8 %	23 %

Pour toutes les professions, la principale raison de l'embauchage était l'expansion ou la restructuration. Quant aux autres options offertes, six ont mentionné que le personnel était saisonnier, cinq autres ont dit qu'ils embauchaient à cause du roulement ou de personnel peu fiable.

Quel est le niveau minimal d'éducation requis pour les nouveaux embauchés dans les diverses catégories professionnelles?

Il a été demandé aux employeurs d'énumérer leurs préférences au regard du niveau de scolarité pour les nouveaux embauchages. Dans l'enquête, il n'y avait pas de distinction entre les divers types de professions. Les employeurs ont souvent indiqué plus d'un niveau de scolarité; ainsi la répartition en pourcentage des réponses dépasse 100 %.

Puisque la question de l'an dernier portait sur les exigences minimales, il est difficile de comparer les deux ensembles de données. Toutefois, la majorité des répondants de cette année a dit qu'un diplôme d'études secondaires était très important (67 %) par opposition au reste des catégories. Après cela, le fait d'avoir des études postsecondaires (28 %) ou un certificat de métier (18 %) était très important, des pourcentages considérablement inférieurs. Les employeurs étaient ambivalents face à l'importance des diplômes collégiaux; deux groupes presque égaux croyaient qu'ils avaient assez d'importance ou pas du tout. Par contre, les deux tiers croyaient qu'un grade de premier cycle n'avait pas du tout d'importance.

Tableau 14 : Niveau préféré de scolarité pour les nouveaux embauchages (N=82)

Préférence	Diplôme d'écoles secondaires	Des études postsecondaires	Certificat d'école de métier	Diplôme collégial	Grade de premier cycle	Agrément professionnel ou grade d'études supérieures
Très important	67 %	28 %	18 %	13 %	12 %	8 %
Plutôt important	23 %	37 %	21 %	40 %	21 %	8 %
Aucune importance	10 %	35 %	61 %	46 %	67 %	34 %

Compétences attendues des employés

Il a été demandé aux employeurs d'évaluer l'importance de chacune des compétences suivantes de leur personnel.

Il a été demandé aux employeurs d'évaluer chaque compétence en fonction du niveau d'importance de celle-ci; chaque réponse doit avoir une note, comme suit :

Très importante	2
Plutôt importante	1
Sans importance	0

Le total de l'addition de toutes les notes pour chaque compétence, divisé par le nombre des réponses, a produit une note moyenne qui paraît au Graphique 3.

Les trois compétences les plus importantes (notes plus près de très importante que de plutôt importante) ont été les suivantes :

- Éthique du travail
- Conformité aux Instructions
- Volonté d'apprendre

Les trois compétences qui ont eu les plus basses notes sont celles-ci :

- Résolution de problèmes
- Communication
- Ordino-culture

Il faudrait remarquer que deux catégories, Compétences analytiques et Compétences techniques, ne se trouvent pas dans ce graphique parce que leur pourcentage était négatif (trop peu de répondants ont sélectionné « Très importantes » ou « Plutôt importantes »). Cela pourrait indiquer combien minime était l'intérêt des employeurs

pour ces compétences. De même, l'ordinoculture a eu une note très basse. En revanche, les compétences générales et les habiletés pour le travail d'équipe se trouvaient parmi les cinq premières de la liste.

Formation pour les travailleurs en place

Il a été demandé aux employeurs s'ils pouvaient offrir ou soutenir des possibilités continues de formation et d'éducation pour leurs employés l'an passé. Près de neuf sur dix (87 %) ont répondu qu'ils offraient de la formation au travail, et plus de la moitié (59 %), des programmes éducatifs offerts par des tiers. Juste un peu plus de la moitié (52 %) a dit que des programmes de recyclage étaient offerts à l'interne.

Les répondants devraient en outre donner leurs façons spécifiques de soutenir la formation ou l'éducation de leurs employés. Au Tableau 15 est présenté le pourcentage des employeurs qui ont offert chacun des soutiens suivants. Le total de l'addition des chiffres dépasse 100 % parce que certains employeurs ont mentionné plus d'un soutien – en fait, plus des trois quarts des employeurs (83 %) ont apporté plus d'un soutien. Dans le Tableau 15 est énumérée la répartition en pourcentage des réponses à cette question, par rapport à la répartition du sondage de l'an passé.

**Tableau 15 : Pourcentage des employeurs offrant du soutien
(Nombre des répondants : 2017 - 81, 2016 - 56)**

	2017	2016
Offrir de l'information sur les opportunités offertes	74 %	----
Offrir de l'information sur l'avancement professionnel	----	34 %
Financer (complètement ou partiellement)	70 %	79 %
Offrir de la souplesse dans l'horaire de travail	70 %	50 %
Utiliser des mesures incitatives gouvernementales pour l'embauche et la formation	25 %	14 %
Autre	14 %	5 %

La méthode la plus souvent utilisée lorsqu'il était question d'offrir aux employés du soutien à la formation était de donner de l'information sur les opportunités existantes. La question de l'an dernier était formulée différemment (« offrir de l'information sur l'avancement professionnel »); ainsi, le contenu général de la question pourrait expliquer la note supérieure. Les employeurs offrent des formes relativement concrètes de soutien, soit par du financement de formation (complet ou partiel) ou de la souplesse dans les horaires de travail, plutôt que de simplement donner de l'information. Il y a une dépendance limitée au regard des mesures incitatives gouvernementales pour l'embauchage et la formation.

Le Tableau 16 montre l'utilisation des sources fréquentes de formation et d'éducation des employés. Évidemment, la formation en cours d'emploi occupait la première place, presque tous les répondants (95 %) ayant indiqué qu'ils s'y fiaient (les autres étaient incertains). Ensuite, 82 % des répondants se fiaient à la formation entre homologues. Au milieu se trouvaient les programmes d'associations industrielles et professionnelles ainsi que l'enseignement à distance/en ligne; le recours à une université se classait au dernier rang, à 18 %.

Tableau 16 : Méthode ou source répandue de formation/éducation du personnel

	2017	2016
Formation en cours d'emploi	100 %	78 %
Entre homologues	82 %	45 %
Programmes d'associations industrielles et professionnelles	59 %	52 %
Enseignement à distance/en ligne	59 %	40 %
Collège (y compris la formation permanente)	33 %	15 %
Université	18 %	8 %

Les trois premiers obstacles à l'offre ou au soutien de formation et d'éducation suivent :

- Le coût de la formation (46 % très important, 39 % plutôt important).
- La distance des voyages pour l'éducation ou la formation (56 % très important, 24 % plutôt important).
- Les programmes pertinents qui ne sont pas offerts dans la région (45 % très important, 30 % plutôt important).

Les obstacles liés aux aspects pratiques (coût ou formation disponible) l'ont emporté sur les problèmes liés à la sensibilisation aux programmes, aux soutiens pour ces programmes ou aux exigences législatives.

Offrez-vous aux étudiants et aux travailleurs futurs une formation pertinente quelconque au travail?

En ce qui concernait l'offre de formation pertinente aux étudiants, en cours d'emploi, les trois quarts (52 %) des répondants ont dit qu'ils n'offraient pas de programme, ce qui était légèrement inférieur aux 58 % de l'an dernier. Pour le reste, la sorte de formation, payée ou non, variait, comme l'illustre le tableau 17. Les pourcentages du tableau 17 sont calculés en fonction de tous les employeurs qui ont répondu à cette question, ceux qui offraient ou non une telle expérience.

Tableau 17 : Pourcentage des employeurs offrant des occasions d'acquisition d'expérience au travail (N=82)

	Placement coopératif rémunéré	Placement coopératif non rémunéré	Stage payé	Stage non payé	Apprenti	Aucun programme offert
Élève d'école secondaire	13 %	23 %	0 %	0 %	2 %	61 %
Élève de collège	7 %	5 %	5 %	0 %	4 %	79 %
Étudiant d'université	6 %	2 %	6 %	0 %	1 %	84 %

De loin, la forme la plus répandue d'expérience de travail offerte prend la forme de placements coopératifs non rémunérés pour les élèves d'écoles secondaires. Quant aux placements coopératifs pour les étudiants collégiaux et universitaires, les étudiants tendent à préférer les postes rémunérés; quant aux stages, tous les postes sont payés.

Est-ce que votre entreprise/organisme a en place un plan de relève?

Légèrement moins de la moitié des répondants (45 %) étaient certains que leur entreprise avait un plan de relève; 38 %, aucun; le reste (17 %), incertains.

Quelles seront selon vous les principales opportunités pour votre entreprise/organisme au cours des cinq prochaines années?

Les répondants ont eu jusqu'à quatre réponses à cette question, en tout, il y a eu 150 entrées : 43 % des réponses signalaient la croissance ou l'agrandissement, ce qui comprenait soit l'expansion géographique, des gammes additionnelles de produits ou simplement davantage de clients. D'autres thèmes n'avaient que quelques mentions, notamment les répercussions du changement technologique, les retraites, les partenariats et les changements structurels de l'entreprise.

Quelles seront selon vous les principaux défis pour votre entreprise/organisme au cours des cinq prochaines années?

Tout comme pour la question antérieure, les répondants ont eu quatre réponses possibles à cette question, et 180 problèmes ont été énumérés. Juste un peu moins que le tiers de ceux-ci (28 %) visait le personnel, surtout la recherche de personnel ou de travailleurs qualifiés, mais aussi des inquiétudes liées à l'engagement au travail. Pour 15 % des répondants, il s'agissait de coûts, depuis la hausse du salaire minimum jusqu'au prix de l'électricité, du gaz, du fret, etc.