

2020

EMPLOYERone survey

Les résultats sont là! Pour la septième année, Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH) a distribué le sondage EmployerOne. Les employeurs de Hamilton dans l'ensemble des industries ont partagé leur expérience d'embauche pour les emplois les plus recherchés à Hamilton et ont souligné leurs préoccupations à l'égard du recrutement, du maintien en poste et des compétences. Ce sondage offre un aperçu de la façon dont les employeurs locaux se portaient sur le marché du travail en janvier 2020. **Cette année, 266 employeurs ont répondu au sondage EmployerOne.**

Selon les résultats du sondage EmployerOne de 2020, l'économie de Hamilton reste forte! Cette recherche complète d'autres sources de données révélant que l'économie continue d'afficher une forte croissance de l'emploi. Au cours des quatre dernières années, notre main-d'œuvre a connu un taux élevé de croissance. Le nombre de personnes ayant un emploi à Hamilton a augmenté de 37 000 pour atteindre le niveau record de 422 800. Le taux de chômage a diminué davantage en 2019 pour atteindre 4,3 % (Enquête sur la population active).

La population active se compose du nombre total de personnes à Hamilton qui ont un emploi ou qui sont sans travail et à recherche d'un emploi. La population active de Hamilton a augmenté, car les personnes qui étaient peut-être en marge ont rejoint le marché du travail. Le taux de participation de la population active (la population active en pourcentage de la population) a augmenté pour passer à 65,1 %, ce qui signifie que près des deux tiers de la population travaillent ou cherchent du travail. La durée pendant laquelle les gens ont été en chômage a diminué, et le nombre de personnes qui sont sans emploi depuis plus d'un an a baissé de -89 % de 2016 à 2019 (chiffres de l'Ontario).

TENDANCES POUR 2020

















Des signes précoces indiquent que la croissance pourrait se produire à un rythme plus lent au cours de la nouvelle année. **Quarante-neuf pour cent des employeurs ont déclaré que la taille de leur organisation demeure environ la même**, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport à l'an dernier. **Quatre-vingt-deux pour cent des employeurs prévoient d'embaucher en 2020**, ce qui représente une légère baisse par rapport au taux de 84 % de l'année antérieure.

Dans le cas des personnes en quête d'emploi, bien que les perspectives soient favorables à la lumière des possibilités croissantes d'emploi, une des préoccupations est le nombre élevé de postes contractuels. **Dix-huit pour cent des employeurs avaient au moins un poste contractuel à temps partiel et la part était la même pour les postes contractuels à temps plein.** Trente pour cent avaient au moins un poste qui était saisonnier/occasionnel.

Qui a répondu au sondage?

TAILLE DE L'EFFECTIF	NOMBRE DE RÉPONDANTS	POURCENTAGE
Propriétaire unique	2	1 %
1-4	39	15 %
5-9	42	16 %
10-19	51	19 %
20-49	46	17 %
50-99	31	12 %
100-199	23	9 %
200-499	19	7 %
500+	13	5 %
Total général	266	100 %

INDUSTRIE (Pourcentage)

 Fabrication	15 %
 Construction	12 %
 Soins de santé et assistance sociale	12 %
 Autres services (sauf l'administration publique)	12 %
 Services d'hébergement et de restauration	9 %
 Commerce de détail	9 %
 Services professionnels, scientifiques et techniques	6 %
 Services d'enseignement	5 %
 Transport et entreposage	5 %
 Services administratifs et de soutien, services de gestion des déchets et d'assainissement	3 %
 Arts, spectacles et loisirs	3 %
 Commerce de gros	3 %
 Finance et assurance	2 %
 Industries de l'information et culturelles	2 %
 Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 %
 Administration publique	1 %

12 % des entreprises sont de jeunes pousses. Les services d'hébergement et de restauration et le commerce de détail affichaient la plus grande part des entreprises en démarrage.

RECRUTEMENT

PRINCIPALES CONSTATATIONS

- Le pourcentage d'employeurs déclarant que le **recrutement est « très difficile »** a augmenté par rapport à l'année précédente.
- La part des employeurs qui considèrent que la **disponibilité de travailleurs qualifiés à Hamilton est « limitée »** a également augmenté par rapport à l'année précédente.
- Soixante pour cent des employeurs avaient au moins un poste qui était **difficile à pourvoir**, les deux principaux motifs étant la **« qualification professionnelle insuffisante »** et le **« nombre insuffisant de postulants »**.

Les employeurs embauchent!

Il y a toutefois des difficultés permanentes de recrutement pour les employeurs de Hamilton.

TRÈS DIFFICILE

LIMITÉE

DIFFICILES À POURVOIR

EMPLOYEURS PRÉVOYANT D'EMBAUCHER

82 %

des employeurs **prévoient d'embaucher en 2020**, une légère baisse par rapport au taux de 84 % de l'année antérieure.

L'**expansion** est un des principaux motifs d'embauche, suivie de **poste vacant/remplacement**.

FAITS SAILLANTS PAR SECTEUR

Les industries les plus susceptibles d'embaucher sont les suivantes :

- Services professionnels, scientifiques et techniques (93 %). Cette industrie a également affiché la plus importante croissance par rapport à l'an dernier, passant de 88 % à 93 %.
- Fabrication (92 %)
- Arts, spectacles et loisirs (89 %)
- Construction (88 %)

EMPLOYEURS QUI EMBAUCHENT

88 %

des employeurs ont doté au moins un poste en 2019, ce qui est constant depuis quelques années.

FAITS SAILLANTS PAR SECTEUR

Taux les plus élevés d'embauche :

- Fabrication (97 % des employeurs)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (93 %)
- Services d'hébergement et de restauration (92 %)
- C'est dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques que le nombre d'employeurs déclarant que leur **organisation est en croissance** a le plus augmenté sur 12 mois, passant de 64 % à 79 %.

La plupart des employeurs (83 %) ont doté des postes **permanents à temps plein**, mais un grand pourcentage ont également déclaré doter des postes contractuels et occasionnels. Dix-huit pour cent ont doté au moins un **poste contractuel** à temps plein ou à temps partiel, et 30 % des employeurs ont doté au moins un **poste saisonnier/occasionnel**.

83 % permanents à temps plein
41 % permanents à temps partiel
18 % contractuel
30 % poste saisonnier/occasionnel.

Postes que les employeurs prévoient de pourvoir



Soudeurs
Manœuvres généraux
Serveurs de restaurant
Infirmières
Représentants du service à la clientèle

Ces emplois ont été mentionnés par les employeurs qui pourraient éventuellement pourvoir plus d'une centaine de postes.



PRINCIPALES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Bouche-à-oreille/contacts personnels/recommandations/réseaux informels **69 %**

Tableaux d'affichage des offres d'emploi en ligne **65 %**

Médias sociaux **43 %**

Propre site Internet de l'entreprise **43 %**

Curriculum vitae non sollicités **27 %**

Les médias sociaux continuent d'être un important outil de recrutement...

Au cours des cinq dernières années, les médias sociaux ont gagné en importance au chapitre du recrutement.



DIFFICULTÉS SUR LE PLAN DU RECRUTEMENT

Les employeurs continuent d'éprouver des difficultés sur le plan du recrutement dans cette économie en croissance :

Vingt-huit pour cent des employeurs déclarent que le **recrutement est très difficile**. Ce pourcentage a augmenté au cours des trois dernières années.

24 %

2018

27 %

2019

28 %

2020

« Recruter des candidats qualifiés est notre problème no 1 et ce qui limite notre croissance. Je suis disposé à aider la ville à comprendre les problèmes et à tenter de les résoudre. »

POSTES DIFFICILES À POURVOIR

Qualification professionnelle insuffisante (études/titres) **48 %**

Nombre insuffisant de postulants **46 %**

Expérience de travail insuffisante **43 %**

Compétences techniques insuffisantes **39 %**

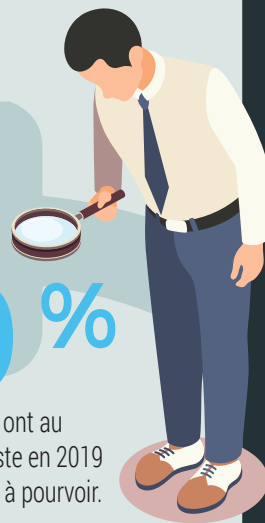
Manque de motivation, d'attitude ou d'entregent **36 %**

Ces cinq raisons étaient les mêmes l'an dernier. La **qualification professionnelle insuffisante** et le **nombre insuffisant de postulants** ont toujours été les deux principales raisons pour lesquelles les postes sont difficiles à pourvoir, ce qui reflète une pénurie éventuelle de main-d'œuvre.

« Il est impératif que nous changions la perception négative associée aux métiers de la construction au niveau de l'école secondaire. Bon nombre de gens ont de longues carrières lucratives dans l'industrie de la construction. »

60 %

des employeurs ont au moins eu un poste en 2019 qui était difficile à pourvoir.



FAITS SAILLANTS PAR SECTEUR

Les secteurs qui ont affiché la plus importante croissance dans le nombre d'employeurs déclarant que le recrutement était **très difficile** étaient les suivants :

- Construction, passant de 30 % à 52 %
- Soins de santé, passant de 14 % à 33 %

23 %

des employeurs déclarent que la **disponibilité de travailleurs qualifiés à Hamilton est limitée**, un pourcentage qui a également augmenté par rapport au 16 % de l'an dernier.

Métiers spécialisés à Hamilton : l'écart de compétences s'élargit

Les métiers spécialisés continuent d'être très recherchés dans la communauté. Pour le rapport de PMH intitulé *Under Pressure 2.0* (en anglais), nous avons consulté plus de 130 employeurs de métiers spécialisés à Hamilton au sujet des difficultés auxquelles ils font face sur le marché du travail au sein des métiers spécialisés. Pour obtenir des renseignements plus détaillés sur les métiers spécialisés, veuillez consulter le rapport *Under Pressure 2.0* et nos feuillets de renseignements personnalisés sur le site Web de PMH. Bon nombre des professions énumérées ci-dessous sont également mentionnées dans le rapport et soulignées dans les feuillets de renseignements.

POSTES DE MÉTIERS SPÉCIALISÉS DIFFICILES À POURVOIR

MÉCANICIEN DE CHANTIER OPÉRATEUR DE MACHINE COMMANDÉE PAR ORDINATEUR SOUDEUR CAMIONNEUR ÉLECTRICIEN GRUTIER COUVREURS COMMERCIAUX

AUTRES POSTES DIFFICILES À POURVOIR

PRÉPOSÉ AUX SERVICES DE SOUTIEN À LA PERSONNE MANOEUVRE GÉNÉRAL CONDUCTEUR DE CHARIOT ÉLÉVATEUR À FOURCHE COMMIS À LA SAISIE DE DONNÉES CAISSIER CUISINIER/CHEF CHAUFFEUR TECHNICIEN JURIDIQUE DÉVELOPPEUR DE LOGICIELS PRINCIPAL INGÉNIEUR

MAINTIEN EN POSTE

PRINCIPALES CONSTATATIONS

CESSATIONS D'EMPLOI

Le pourcentage d'employeurs qui ont déclaré avoir eu une cessation d'emploi a augmenté, passant de 65 % à 72 % en 2019.

DE **65** À **72** %



DÉPARTS
VOLONTAIRES

71 %

2017

79 %

2018

81 %

2019

PRÉOCCUPATIONS CONCERNANT LE MAINTIEN EN POSTE

L'an dernier, nous avons demandé aux chercheurs d'emploi dans notre *Job Satisfaction Survey* (sondage sur la satisfaction au travail) quels étaient les plus importants facteurs pour rester chez un employeur. Les deux principales réponses ont été **Augmentations régulières de la paie** et **Sentiment que mon rôle est estimé et que mon travail est reconnu par mon employeur.** Dans le sondage EmployerOne de cette année, les employeurs ont donné les deux mêmes réponses concernant leurs principales stratégies de maintien en poste. Les employeurs sont sur la bonne voie!

Quelles stratégies de maintien en poste les employeurs utilisent-ils pour favoriser le maintien en poste?

Augmentations régulières du salaire **60 %**

Reconnaissance pour un service ou un travail exceptionnel **45 %**

Possibilités de formation **41 %**

Avantages indirects pour les employés (p. ex. rabais sur de la marchandise, vêtements portant la marque de l'entreprise) **35 %**

Parcours promotionnels ou possibilités d'avancement clairs **28 %**

Souplesse en matière d'emploi (c.-à-d. possibilités de travail à domicile, heures flexibles, partage d'emploi) **26 %**

- Les cessations d'emploi ont augmenté en 2019.
- Cette année, une question a également été ajoutée concernant le maintien en poste : **Le maintien en poste est-il préoccupant pour votre organisation?**



« Nous constatons une multitude de problèmes avec le bassin de main-d'œuvre actuel à Hamilton que nous n'observions pas il y a 10 ou 15 ans. »

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

41 %

des employeurs avaient un plan de relève en place, surtout parmi les entreprises de grande taille.

Le **maintien en poste** est le premier facteur cité pour de nombreux employeurs, 65 % affirmant qu'il s'agit d'une préoccupation pour leur organisation.

FAITS SAILLANTS PAR SECTEUR

Secteurs ayant le pourcentage le plus élevé d'employeurs déclarant que le maintien en poste est une préoccupation :

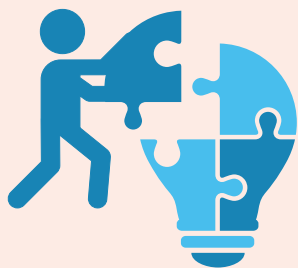
- Soins de santé et assistance sociale (74 %)
- Fabrication (72 %)
- Construction (68 %)



COMPÉTENCES, COMPÉTENCE

Les compétences sont d'une importance capitale sur le marché de l'emploi d'aujourd'hui. PMH a remarqué que les compétences techniques avaient

gagné en importance au cours des deux dernières années, figurant maintenant parmi les principales compétences recherchées par les employeurs. Cette année, nous avons demandé aux employeurs de nous donner de plus amples détails au sujet des compétences essentielles et techniques afin de mieux comprendre les besoins dans notre communauté.



Dans les grandes lignes, les compétences peuvent être réparties dans trois principales catégories :

Les **COMPÉTENCES TECHNIQUES** sont des compétences enseignables propres à une profession.

Le **SAVOIR-ÊTRE** est les compétences psychologiques/émotionnelles.

Les **COMPÉTENCES ESSENTIELLES** sont une combinaison de techniques générales et techniques. Ce sont les compétences dont on a besoin pour travailler, apprendre et vivre au quotidien. Elles constituent les fondements de l'apprentissage des compétences techniques et de la sécurité au travail, et elles aident les gens à évoluer grâce à des emplois et à s'adapter aux changements sur le lieu de travail. Sans ces compétences fondamentales, les employés auront du mal à exercer leurs rôles.



FAITS SAILLANTS PAR SECTEUR

Les employeurs que l'on associe davantage aux compétences techniques sont les suivants :

- Construction (72 %)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (71 %)
- Fabrication (68 %)

Les employeurs que l'on associe davantage au savoir-être sont les suivants :

- Services d'hébergement et de restauration (83 %)
- Commerce de détail (61 %)
- Soins de santé et assistance sociale (61 %)

QUELLES COMPÉTENCES SONT LES PLUS RECHERCHÉES?

49 %
SAVOIR-ÊTRE

(Compétences psychologiques/émotionnelles)

51 %

COMPÉTENCES TECHNIQUES

(Compétences enseignables/propres à une profession)

Les compétences les plus recherchées parmi les employeurs sont partagées presque en parts égales entre le savoir-être et les compétences techniques. Les deux types de compétences sont importants pour les employeurs, mais les exigences pourraient changer selon la profession.

PRINCIPALES COMPÉTENCES EN SAVOIR-ÊTRE

Le savoir-être est crucial pour bon nombre d'employeurs. Les cinq principales compétences en savoir-être sont presque identiques à celles des années précédentes. La **fiabilité** et **l'éthique du travail** continuent d'être les compétences en savoir-être les plus exigées des employeurs.

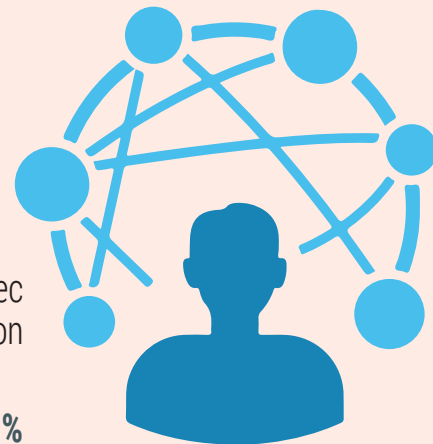
Fiabilité **44 %**

Éthique du travail **44 %**

Esprit d'équipe/
entregent **34 %**

Motivation personnelle/
capacité de travailler avec
peu ou pas de supervision
33 %

Service à la clientèle **26 %**



« Je trouve qu'il est difficile de trouver du personnel qui a une excellente éthique du travail, qui est fiable et qui est capable de suivre les politiques. »

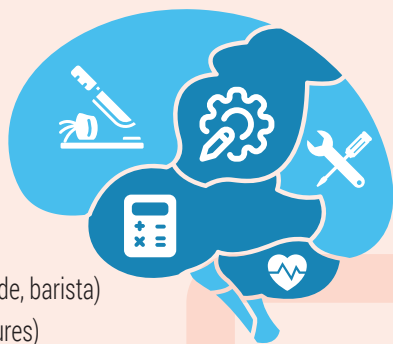
ES, COMPÉTENCES

PRINCIPALES COMPÉTENCES TECHNIQUES

Les principales compétences techniques requises par les employeurs comprenaient un vaste éventail de compétences. Les compétences numériques étaient une compétence technique reconnue dans presque toutes les industries. L'utilisation de compétences numériques devient importante dans la plupart des emplois. Ces compétences sont requises dans des emplois allant du premier échelon, comme celui de vendeur de commerce de détail, jusqu'au niveau hautement spécialisé, comme celui de programmeur informatique avancé. De plus amples renseignements seront requis dans les futurs sondages pour différencier les compétences numériques requises dans différentes industries.

Les principales compétences techniques comprennent¹ :

- Compétences numériques (compétences informatiques de base/connaissances technologiques, compétences associées à ce qui suit : Microsoft Office, gestion de bases de données, Google Suite, réseautage informatique, programmation informatique spécialisée, médias sociaux)
- Compétences en mathématique (construction et fabrication)
- Compétences en mécanique (construction et fabrication)
- Terminologie médicale
- Compétences en préparation des aliments (boulangerie et pâtisserie, découpe de viande, barista)
- Compétences en construction (outils, mesures)



CERTIFICATIONS/DIPLÔMES

Cette année, nous avons demandé aux employeurs d'indiquer toute certification requise parmi leurs employés. Voici quelques-unes des certifications les plus couramment mentionnées :

- Certificat de formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)
- Permis de conduire AZ; permis de conduire général
- Certificat de préposé aux services de soutien à la personne
- Comptable/teneur de livres professionnel agréé
- Certificat en manipulation des aliments
- Certificat de formation en conduite de chariot élévateur
- Smart Serve
- Certificat de qualification pour divers métiers spécialisés
- Certificat de travail à partir de hauteurs
- Diplôme d'études secondaires
- Certificat de l'Ordre des ingénieurs
- Infirmière autorisée
- Soudage

« Très difficile de trouver de jeunes personnes qui possèdent des compétences techniques et qui sont encore disposées à se salir et à soulever des charges. »

FAITS SAILLANTS PAR SECTEUR

Secteur comptant le nombre le plus élevé d'employeurs déclarant que les compétences essentielles constituaient un problème parmi les employés de premier échelon.

- Fabrication (56 % des employeurs)
- Construction (50 %)

COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Pour clarifier davantage les difficultés auxquelles font face les employeurs en ce qui a trait aux compétences, PMH s'est renseigné au sujet de leurs attentes relativement aux compétences essentielles au sein de leurs effectifs.

40 %

des employeurs ont déclaré que les employés de premier échelon **ont des compétences essentielles insuffisantes.**

Quelles compétences essentielles sont-elles insuffisantes parmi les employés de premier échelon?

Réflexion **48 %**

Travailler avec d'autres **44 %**

Communication orale **41 %**

Apprentissage continu **32 %**

Compétences informatiques/numériques **28 %**

Rédaction **22 %**

Numérotation **20 %**

Utilisation de document **18 %**

Lecture **17 %**



¹ L'analyse des compétences techniques indiquées dans le présent rapport a été difficile. La plupart des compétences techniques déclarées ont été regroupées afin de créer des catégories plus vastes.

À propos de Planification de main-d'œuvre de Hamilton

Planification de main-d'œuvre de Hamilton est un organisme communautaire qui se consacre à la recherche et au développement dans le domaine de l'économie et du marché du travail. PMH travaille en collaboration avec un large éventail de partenaires, dont des entreprises, des syndicats et des fournisseurs de services d'emploi afin de comprendre les besoins en matière d'emploi à Hamilton. PMH est financé par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Pour obtenir d'autres renseignements sur le marché du travail, visitez notre site Web : www.workforceplanninghamilton.ca