

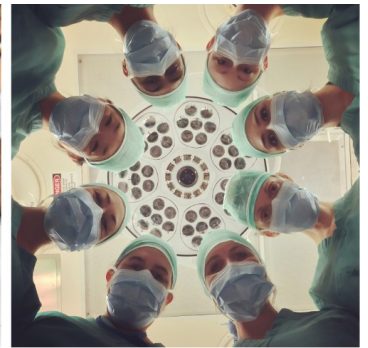
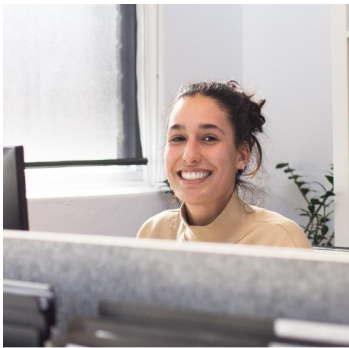
# sondage



# EMPLOYER ONE

Votre main-d'œuvre. Notre avenir.

## Waterloo Wellington Dufferin 2024



**Commission de planification  
de la main-d'oeuvre**  
de Waterloo Wellington Dufferin

**Sortie en mars 2024**

**Notre Vision:** Nous envisageons le développement continu d'une main-d'œuvre de pointe.  
**Notre Mission:** Engager et impliquer les partenaires pour trouver des solutions aux besoins de développement de la main-d'œuvre locale.

Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par le la Commission de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin (Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin- WPBWWD) et est tiré de l'enquête EmployerOne menée en janvier 2024. En fournissant ce matériel, WPBWWD n'assume aucune responsabilité.

Canada 

EMPLOYMENT  
ONTARIO

Ontario 

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

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas celles du gouvernement du Canada ou du gouvernement de l'Ontario.

# Table des matières

La Méthodologie.....	4
Des points importants à souligner .....	5
Section A: Caractéristiques de l'organisation et de la main-d'œuvre .....	6
Section B: Embauches en 2023 .....	8
Section C: Cessation d'emploi en 2023 .....	10
Section D: Postes difficiles à pourvoir en 2023.....	12
Section E: Embauches prévues pour 2024 .....	15
Section F: Recrutement et rétention.....	16
Section G: Équité, diversité et inclusion .....	20
Section H: Les tendances aux lieux de travail.....	23
Section I: Perceptions de l'industrie.....	25



# La Méthodologie

## Information sur l'enquête

EmployerOne est une enquête menée auprès des employeurs et promouvoir auprès des industries de la région de Waterloo et des comtés de Dufferin et de Wellington. Passant à une enquête semestrielle après la conclusion de l'enquête de 2022, le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin (WPBWWD) continue de sonder les employeurs locaux pour discuter de leurs besoins en compétences, leurs pratiques en matière de recrutement, d'embauche et d'activité de cessation d'emploi au cours de l'année écoulée. L'enquête a également interrogé les employeurs sur leurs plans et surtout de tendances futures en matière d'embauche au cours des 12 prochains mois. Le présent rapport résume ces conclusions. D'autres rapports seront publiés en 2024 et se concentreront sur des secteurs spécifiques, y compris les compétences techniques que l'industrie recherche chez les candidats.

## La méthodologie

L'enquête EmployerOne est utilisée dans toute la région de l'Ouest de l'Ontario pour recueillir des données sur les employeurs concernant les besoins en matière d'embauche et de compétences. Les 9 conseils de planification de la région se réunissent et élaborent les questions chaque année. Chaque conseil ajoute 1 à 2 questions pertinentes pour sa communauté. À Waterloo Wellington Dufferin, le sondage a été partagé lors d'une réunion avec des représentants de certains des 40 partenaires qui soutiennent le sondage. Au cours de cette réunion, les questions ont été partagées et les partenaires ont identifié deux sujets supplémentaires sur lesquels des informations ont été recueillies: les efforts d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) des employeurs, l'engagement sur les tendances en matière d'Intelligence Artificielle (IA)/environnement de travail et la façon dont l'industrie se sent perçue par le public.

L'enquête électronique a débuté le 1er décembre pour tous les employeurs qui avaient répondu à l'enquête au cours des années précédentes, suivie d'un lancement le 1er janvier et d'une date de clôture le 31 janvier. Après le 31 janvier, WPBWWD a effectué un suivi auprès des employeurs qui avaient presque terminé leurs sondages jusqu'au 9 février. Le personnel du comité de planification a ensuite analysé les données pour créer ce rapport.

Ces données sont partagées avec les partenaires qui souhaitent disposer des données brutes, sans aucun identifiant, et sont partagées avec une équipe universitaire qui rassemble les données dans un rapport régional.

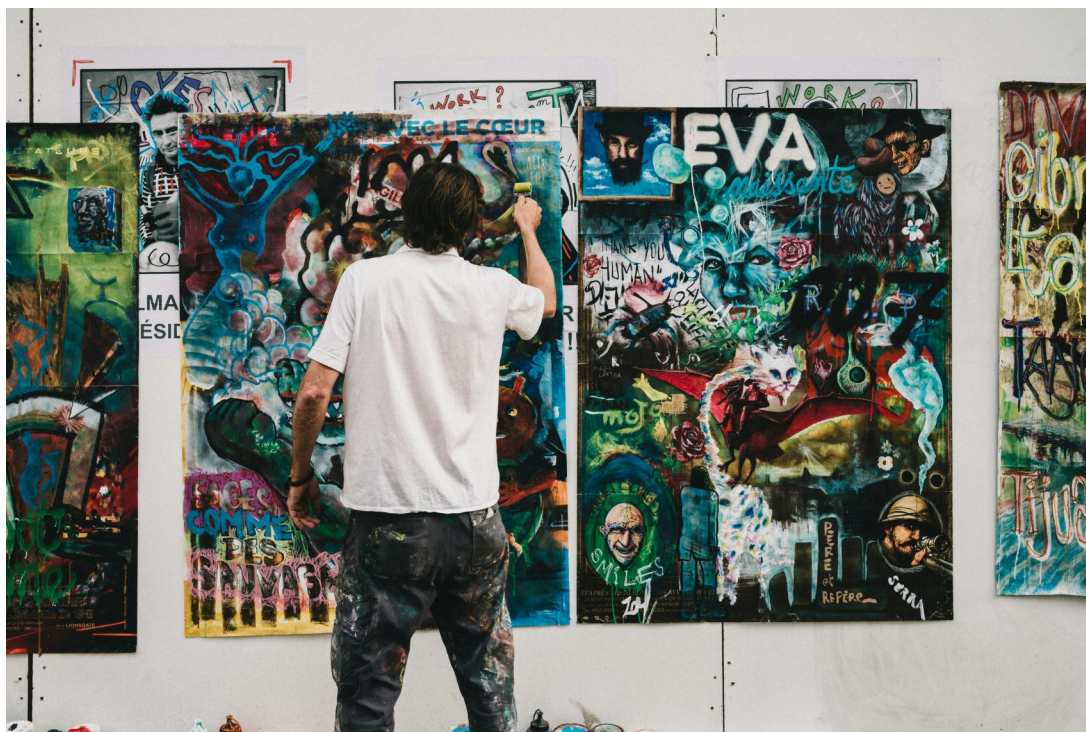
# Des points importants à souligner

- 245 employeurs ont répondu au sondage (538 en 2022).
- 83 % des entreprises interrogées comptent moins de 100 salariés.
- Les trois industries principales qui ont répondu étaient la fabrication, les autres services (à l'exception de l'administration publique) et le commerce en détail.
- Le pourcentage d'employeurs qui ont embauché est resté à 86 %, le même que celui enregistré lors de EmployerOne 2022.
- Le nombre de personnes embauchées a drastiquement diminué : 4,968 en 2023 contre 11,604 en 2021
- 66 % des employeurs ont déclaré avoir des postes difficiles à remplir. (78% en 2021)
- 60 % des employeurs ont évalué la disponibilité des travailleurs comme étant faible ou passable. (67% en 2021)
- 76 % des employeurs ont signalé des séparations en 2023. (74 % en 2021)
- 52 % des employeurs ont déclaré que la rétention était un problème dans leur entreprise. (58% en 2021)
- Seulement 41 % des employeurs avaient mis en place une stratégie pour répondre à leurs besoins de recrutement et de rétention au cours des 3 à 5 prochaines années. (44% en 2021)



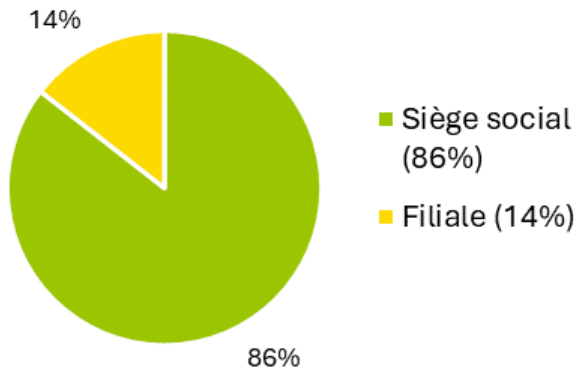
# Des points importants à souligner

- La principale raison pour laquelle les employeurs estimaient qu'ils avaient du mal à retenir leurs employés était « le manque de postes pouvant être occupés ». (48% ont identifié cette raison contre 29% en 2021)
- 79 % des employeurs prévoient d'embaucher en 2024 (85 % prévus en 2022)
- Les employeurs prévoient d'embaucher pour 858 postes (une estimation prudente basée sur des fourchettes)
- 93 % des employeurs ont déclaré qu'ils embaucheraient quelqu'un qui conviendrait à leur organisation, même s'il avait besoin d'une formation technique. (92% en 2022)
- Il a été demandé aux employeurs d'évaluer leur accord avec l'idée suivante selon laquelle l'embauche axée sur la diversité était un élément important de la stratégie de leur organisation. Cette déclaration a obtenu une note de 60,8 sur 100. (Augmentation par rapport à 58,9 en 2022)
- • 84 % des employeurs sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que leur organisation est compétitive en termes de rémunération
- • 84 % des employeurs sont d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que le public a une perçue positive de leur secteur industriel.

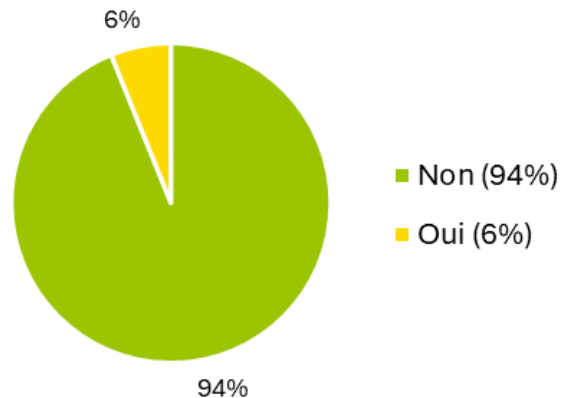


# Section A: Section A: Caractéristiques de l'organisation et de la main-d'œuvre

**Siège social ou Filiale**

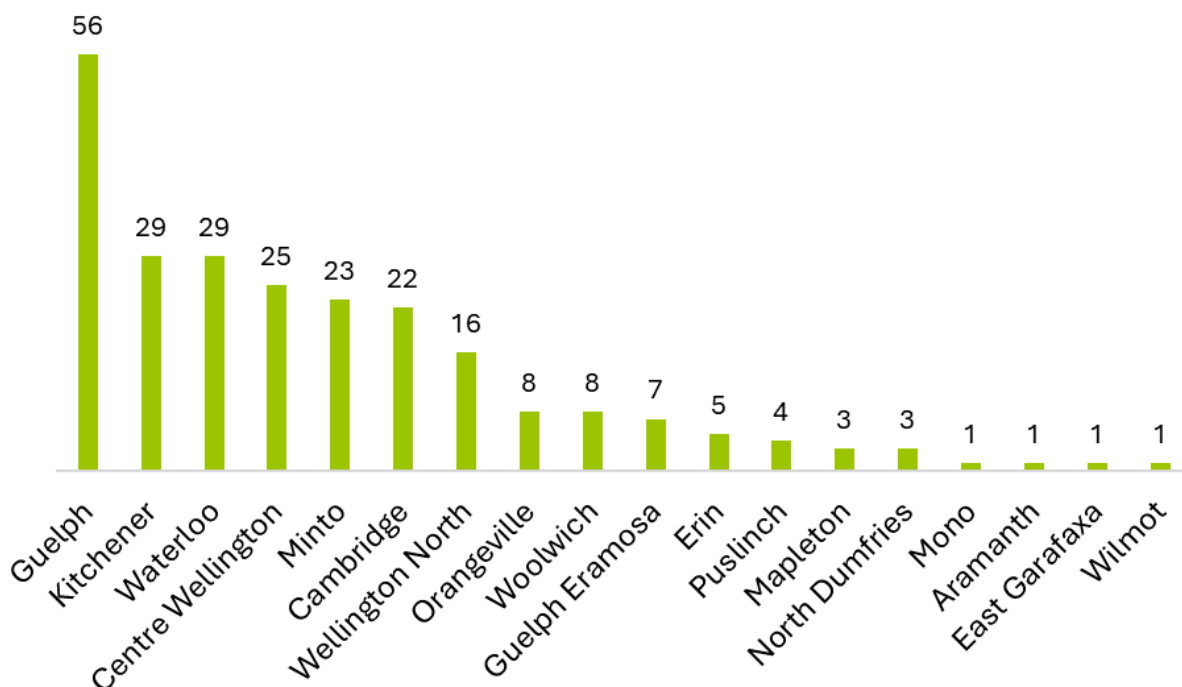


**Moins de 5 ans d'activité**

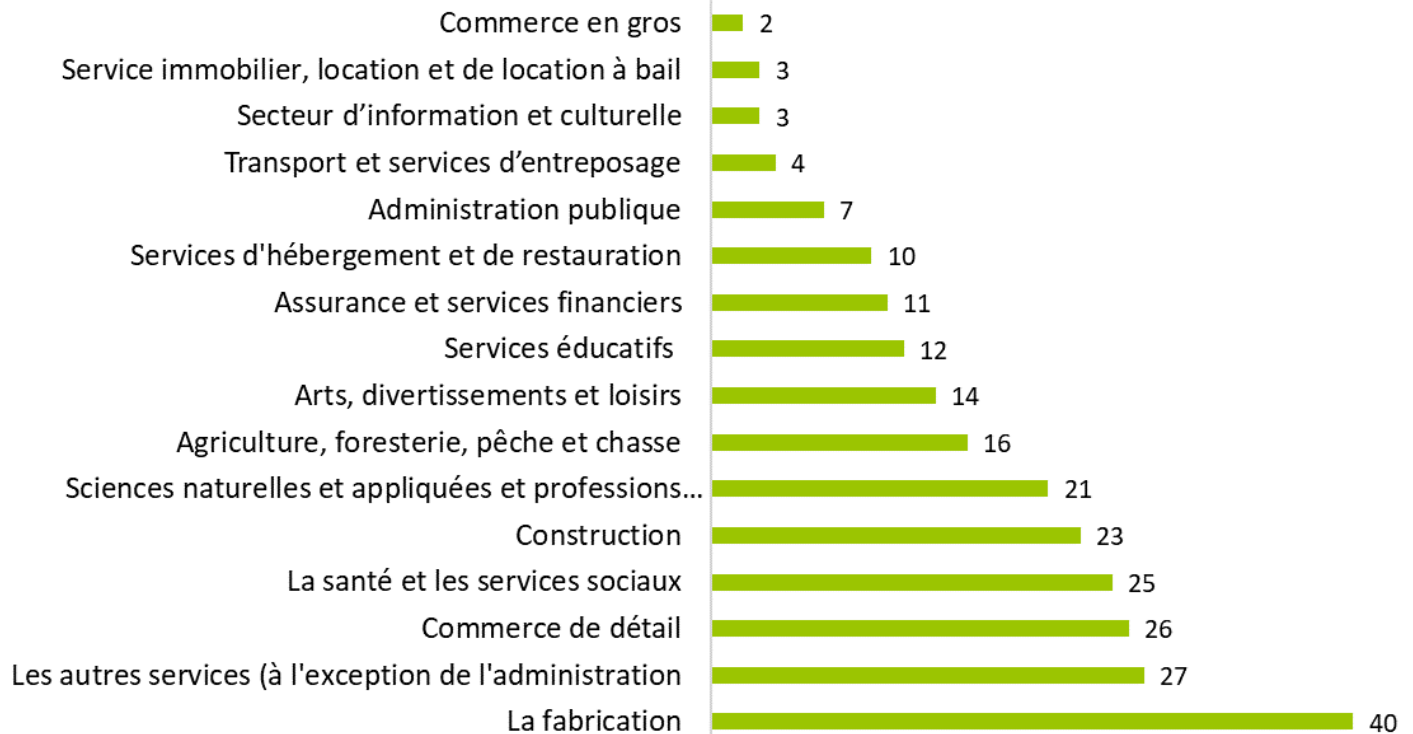


## Emplacements commerciaux

- 56,7 % des employeurs interrogés proviennent du comté de Wellington, 37,6 % de la région de Waterloo et 4,5 % du comté de Dufferin.
- 94 % des entreprises sont en activité depuis plus de 5 ans.
- Les 3 secteurs principaux avec des startups en 2023 étaient: Services professionnels, scientifiques et techniques, Arts, divertissement et loisirs et Services d'hébergement et de restauration.



## Employés par Industrie



## Nombre d'employés

Je suis le seul propriétaire et je travaille seul: 9

1 - 4 Employés: 39

5 - 9 Employés: 46

10 - 19 Employés: 34

20 - 49 Employés: 46

50 - 99 Employés: 30

100 - 199 Employés: 14

200 - 499 Employés: 9

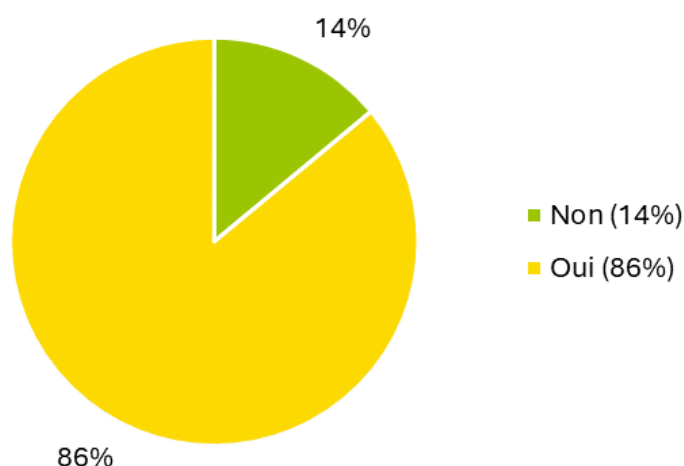
500+ Employés: 17





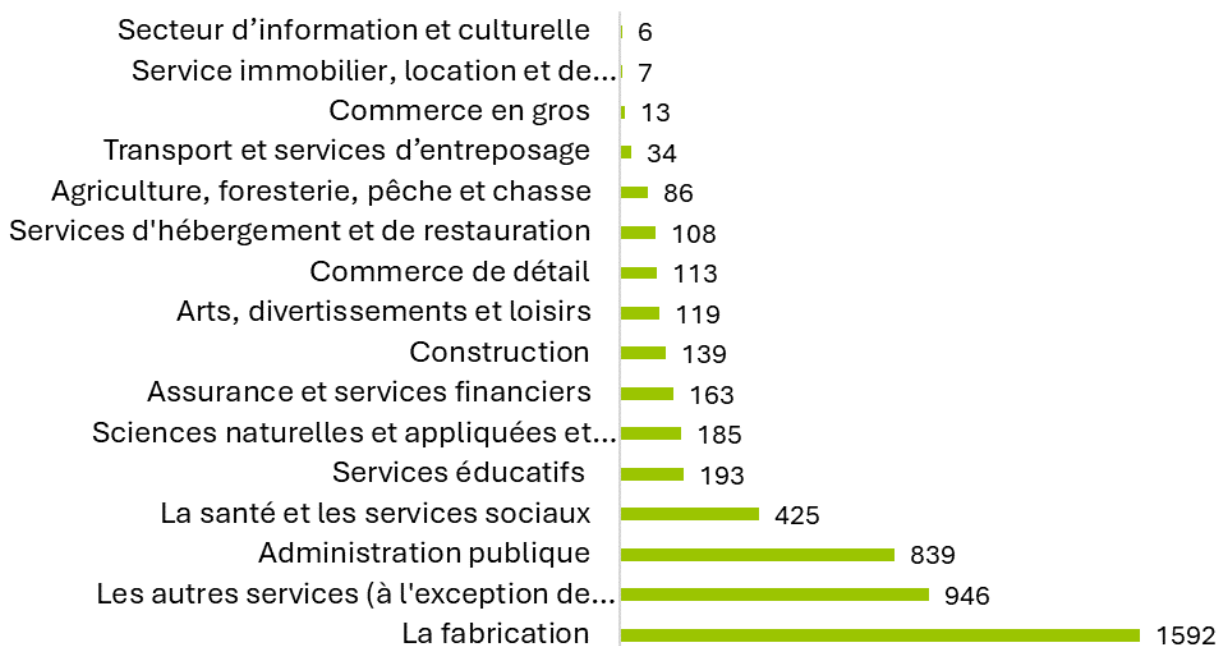
# Section B: Embauches en 2023

## Embauché au cours des 12 derniers mois



- 86 % (203) employeurs ont embauché 4,968 personnes en 2023.
- 49 % des postes étaient permanents et à temps plein (baisse de 8 % depuis 2021).
- Les principaux secteurs d'embauche en 2023 étaient la fabrication, les autres services (à l'exception de l'administration)

## Hiring by Industry



Tous les secteurs ont embauché en 2023. Comme les années précédentes, le secteur de fabrication a embauché le plus de travailleurs, avec plus de 1,5 fois le nombre d'embauches dans les autres secteurs d'activités. En regardant les embauches de 2021, les soins de santé et service sociaux figurent toujours parmi les 5 principaux secteurs d'embauche, mais les services professionnels, scientifiques et techniques sont tombés au 6e rang. Les autres services ont considérablement augmenté le nombre d'embauches par rapport à 2021, bien que cela soit en grande partie dû à une organisation embauchant plus de 80 % des postes au sein de ce secteur.

## Types of Hires



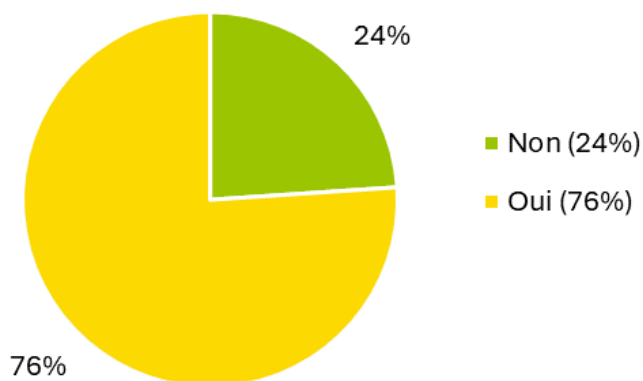
Les employeurs étaient plus susceptibles d'embaucher des employés permanents à temps plein, puis des employés contractuels (TP ou TP), puis des employés permanents à temps partiel

## Hiring Breakdown by Industry

Industrie	Permanent temps pleins	Permanent temps partiel	Contractuel/ Saisonnier/ Occasionnel
La fabrication	1206	55	339
Les autres services (à l'exception de l'administration)	239	376	330
Administration publique	267	14	561
La santé et les services sociaux	155	149	121
Services éducatifs	65	116	12
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	140	1	53
Assurance et services financiers	118	0	45
Construction	89	3	47
Arts, divertissements et loisirs	29	19	74
Commerce de détail	35	47	31
Services d'hébergement et de restauration	47	57	6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13	52	11
Transport et services d'entreposage	28	3	3
Commerce en gros	9	3	1
Service immobilier, location et de location à bail	6	1	0
Industrie d'information et culturelle	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>2449</b>	<b>896</b>	<b>1637</b>

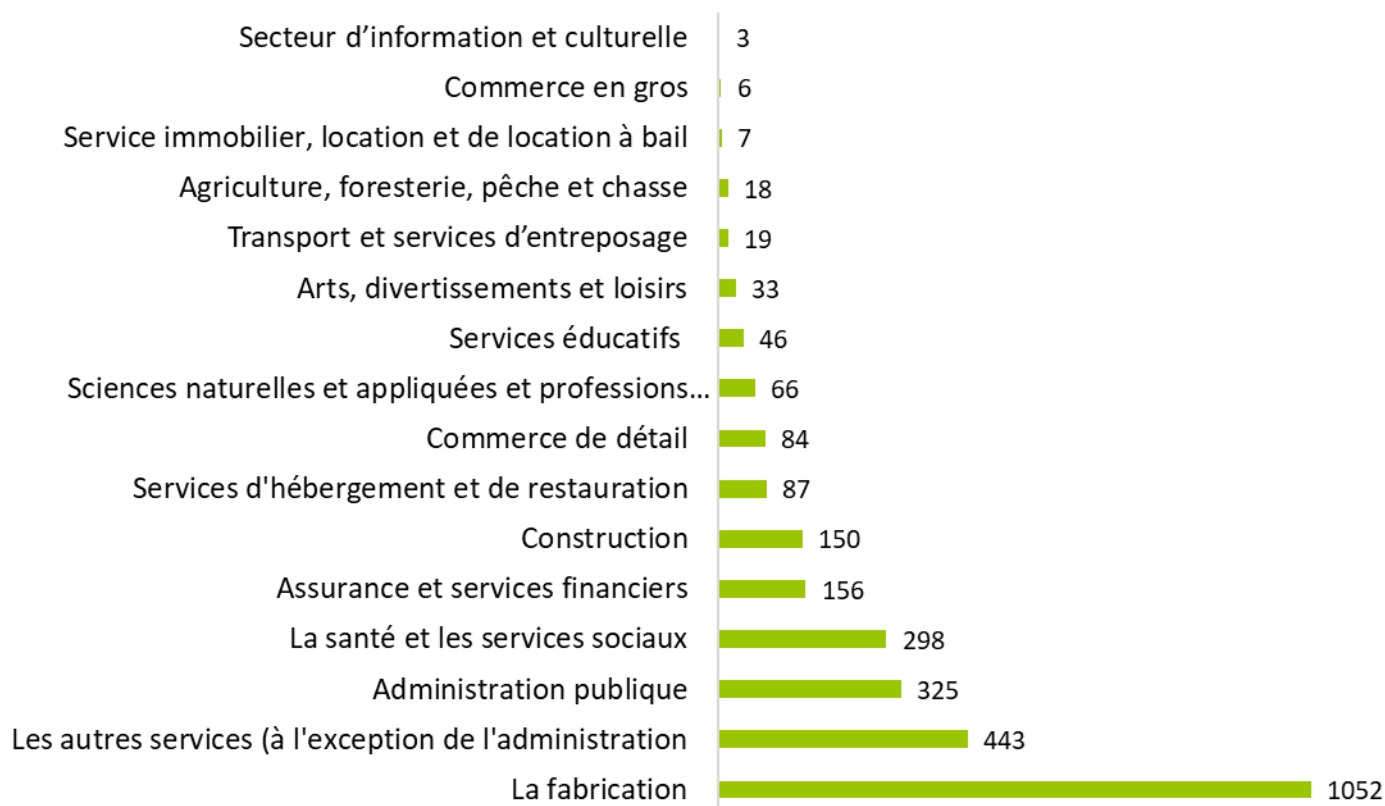
# Section C: Cessation d'emploi en 2023

## Cessations d'emploi au cours des 12 derniers mois



- 76 % des employeurs (178) ont vu leurs employés quitter l'entreprise.
- Les 178 employeurs ont déclaré 2,793 départs en 2021.
- Le secteur de fabrication, les autres services (à l'exception de l'administration publique) et l'administration publique ont déclaré le plus grand nombre de cessations d'emploi.

## Cessations de l'emploi par secteur



Le secteur de fabrication est historiquement celui qui connaît le plus grand nombre de licenciements depuis le lancement d'EmployeurOne. Cette tendance s'est poursuivie jusqu'en 2023, où elle représentait plus du double du secteur suivant en importance.

## Type de cessation par industrie

Industrie	Démis- sions	Retraites	Licenciements en masse	Licenciements (individual)	Autres
La fabrication	582	52	49	335	19
Les autres services (à l'exception de l'administration)	379	17	7	36	2
Administration publique	164	57	0	29	75
La santé et les services sociaux	211	21	3	40	23
Services éducatifs	81	9	1	64	1
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	40	9	65	34	2
Assurance et services financiers	60	1	0	20	7
Construction	57	3	4	16	21
Arts, divertissements et loisirs	40	4	2	19	1
Commerce de détail	19	14	0	10	3
Services d'hébergement et de restauration	11	1	19	2	0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11	3	0	4	1
Transport et services d'entreposage	7	1	5	3	0
Commerce en gros	5	1	0	0	1
Service immobilier, location et de location à bail	2	2	0	2	0
Industrie d'information et culturelle	1	0	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1670</b>	<b>195</b>	<b>157</b>	<b>614</b>	<b>156</b>

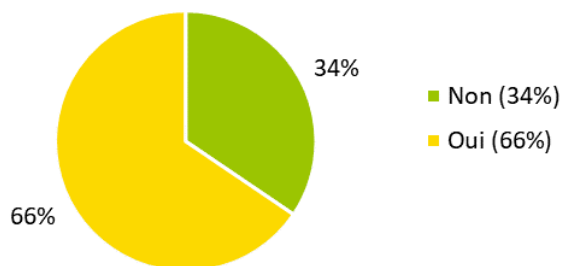
La plupart des séparations industrielles ont été dominées par des employés qui ont quitté leur emploi. 35 % de tous les départs ont eu lieu dans le secteur de fabrication, tout comme 55 % étaient des licenciements.

Les trois principales industries ayant connu des cessations d'emploi représentaient 65 % de toutes les cessations d'emploi déclarées.

Parmi les autres raisons principales évoquées pour expliquer les séparations, citons le déménagement en raison du coût de la vie (6 %) ou le retour aux études (6 %).

# Section D: Postes difficiles à pourvoir en 2023

## Y' avait-il des postes difficiles à pourvoir



- 66 % des employeurs sondés avaient des postes qu'ils trouvaient difficiles à pourvoir, soit une baisse de 12 % par rapport à 2021, où 78 % des employeurs avaient répondu la même chose.
- Les changements survenus sur le marché du travail et les besoins en main-d'œuvre sont très probablement à l'origine de cette augmentation.
- Un poste difficile à pourvoir est un poste qui prend plus de temps que d'habitude à trouver un employeur qualifié.

## Pourquoi les employeurs ont-ils des difficultés à pourvoir les postes



- Le manque de candidats reste la raison numéro 1 des postes difficiles à pourvoir, mais 66 % des employeurs l'ont choisi comme raison en 2023, contre 70 % des employeurs en 2021.
- Le reste du top 5 de 2022 reste en place. Cependant, le manque de qualifications et le manque d'expérience professionnelle ont changé de place.
- De nombreux employeurs ont cité le salaire comme raison pour laquelle ils n'étaient pas en mesure de pourvoir les postes en raison de leur incapacité à répondre aux demandes salariales croissantes. De plus, beaucoup ont déclaré que des entretiens avaient été organisés avec les candidats, et puis les employeurs n'avaient plus de suivi de la part de candidats.

## Les top 3 postes difficiles à pourvoir par secteur

Les réponses fournies par les employeurs à cette question ont été regroupées selon des rôles similaires afin de donner un aperçu des domaines dans lesquels les employeurs éprouvent des difficultés. Certains ont une équivalence avec la Classification nationale des professions (CNP) et certains regroupements peuvent représenter un certain nombre de CNP.

Industrie (catégories SCIAN)	Les top 3 postes difficiles à pourvoir
Commerce en gros	Aucune réponse donnée
Industrie d'information et culturelle	Des développeurs avancés
Service immobilier, location et de location à bail	Aucune réponse
Transport et services d'entreposage	Technicien Camionneur/camionneuse Administratif
Administration publique	Opérateur/opératrice à l'épuration des eaux usées Urbaniste Ouvrier/e
Services d'hébergement et de restauration	Chefs/cuisiner/cuisinière Serviteur et aide de cuisine Serveurs/serveuse et barman/barmaid
Assurance et services financiers	Courtier/courtière d'assurance Conseiller financier/planificateur Teneur/euse de livres
Services en éducatifs	Éducateur/rice de la petite enfance Éducateur/rice Aide-éducateur/rice
Arts, divertissements et loisirs	Instructeur/rice de conditionnement physique/ en artisanat Commis de bureau/ Préposé/ée La gestion

## Les top 3 postes difficiles à pourvoir par secteur

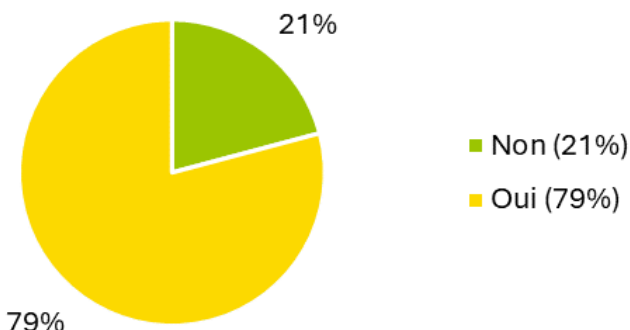
Industrie (catégories SCIAN)	Les top 3 postes difficiles à pourvoir
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Exploitation et gestion du magasin Technicien Ouvriers agricoles
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	Commis juridiques Relations publiques et marketing Administrateurs et assistants
Construction	Ouvrier/re Inspecteurs en bâtiment Les métiers
La santé et les services sociaux	Infirmière auxiliaire autorisée Rôles de soutien Conseiller en emploi/développeurs d'emploi
Commerce de détail	Vendeur au détail Techniciens de service Administration et Gestion
Les autres services (à l'exception de l'administration)	Technicien/ne Administration + bureau Instructeur/rice de conditionnement physique
La fabrication	Métiers spécialisés – mécaniciens de chantier, électriciens, soudeurs Opérateurs de machines/ouvriers généraux Gestion

De nombreuses industries avaient du mal à trouver du personnel compétent pour accomplir des tâches administratives ainsi que des rôles de gestion ou des cadres supérieures. La plupart de ces rôles ne se limitent pas à un seul secteur et, par conséquent, les employeurs ne sont pas seulement en concurrence avec leur propre secteur pour attirer les talents, mais plutôt avec tous les employeurs quel que soit le secteur.



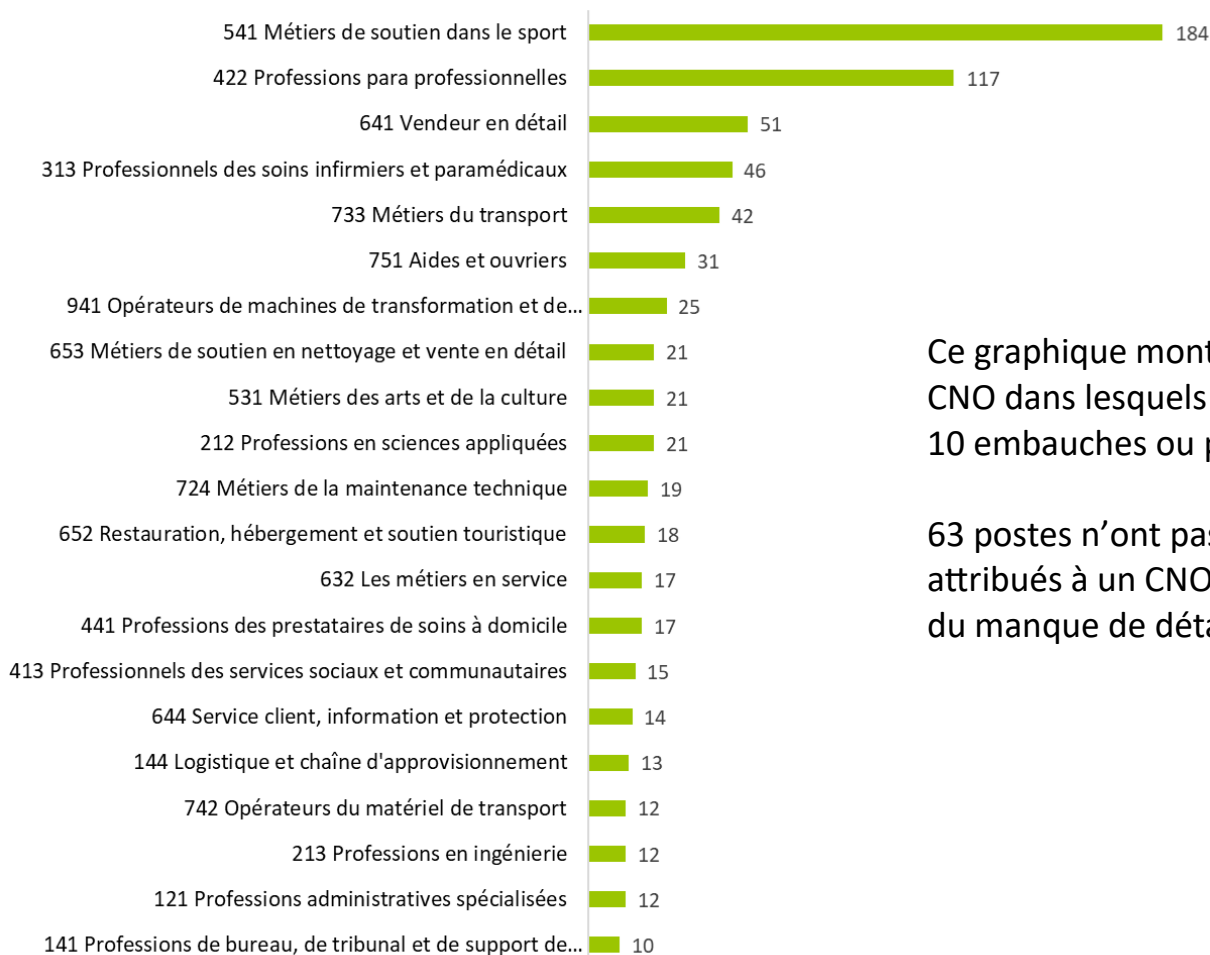
# Section E: Les embauches prévues pour 2024

## Projets d'embauche des employeurs en 2024



- 79 % des employeurs (148) prévoyaient d'embaucher en 2024, soit une baisse de 6 % par rapport aux estimations de 2022.
- Même si nous demandons une fourchette, des estimations prudentes indiquent que ces 148 employeurs embaucheront pour au moins 858 postes en 2024.
- Cette réduction des embauches pourrait refléter le ralentissement actuel qui semble se produire. Cela reflète également la réouverture des entreprises en 2022.

## Embauche prévue par profession



Ce graphique montre les CNO dans lesquels il y aura 10 embauches ou plus.

63 postes n'ont pas pu être attribués à un CNO en raison du manque de détails.



# Section F: Recrutement et rétention

## Méthodes de recrutement

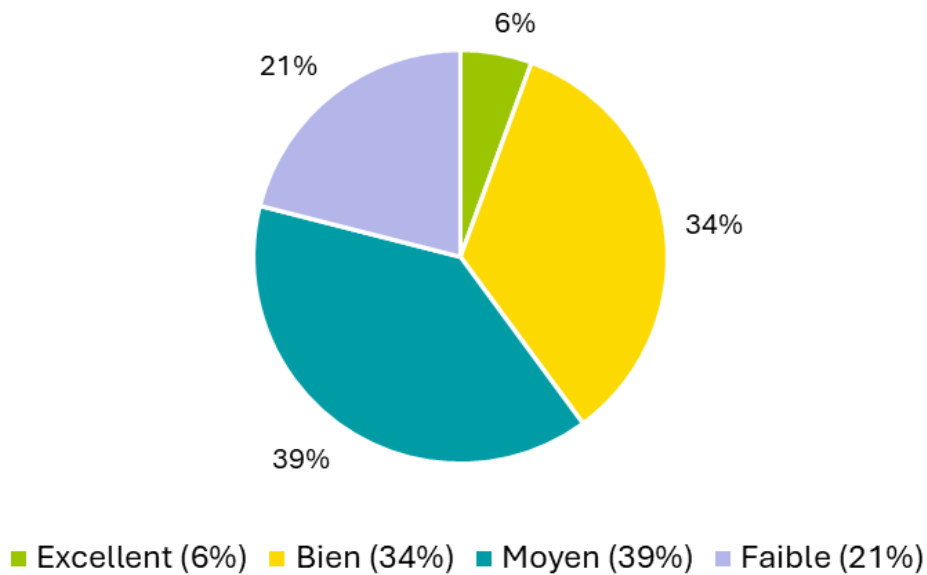


Plus de la moitié des employeurs utilisent encore le bouche à oreille comme principale source de recrutement. Les entreprises comptent sur les personnes au sein de l'organisation pour les aider à recruter des personnes de qualité qui aident non seulement l'entreprise mais aussi la culture du lieu de travail dans son ensemble.

De nombreux employeurs qui ont modifié leurs méthodes de recrutement ont déclaré que le coût de l'affichage sur les sites d'emploi devenait inabordable et qu'ils recevaient trop de candidats non qualifiés en raison de la facilité des « candidatures à un seul bouton ». Certains employeurs ont également décidé d'embaucher des recruteurs pour trouver des talents en raison de la frustration du processus d'embauche.

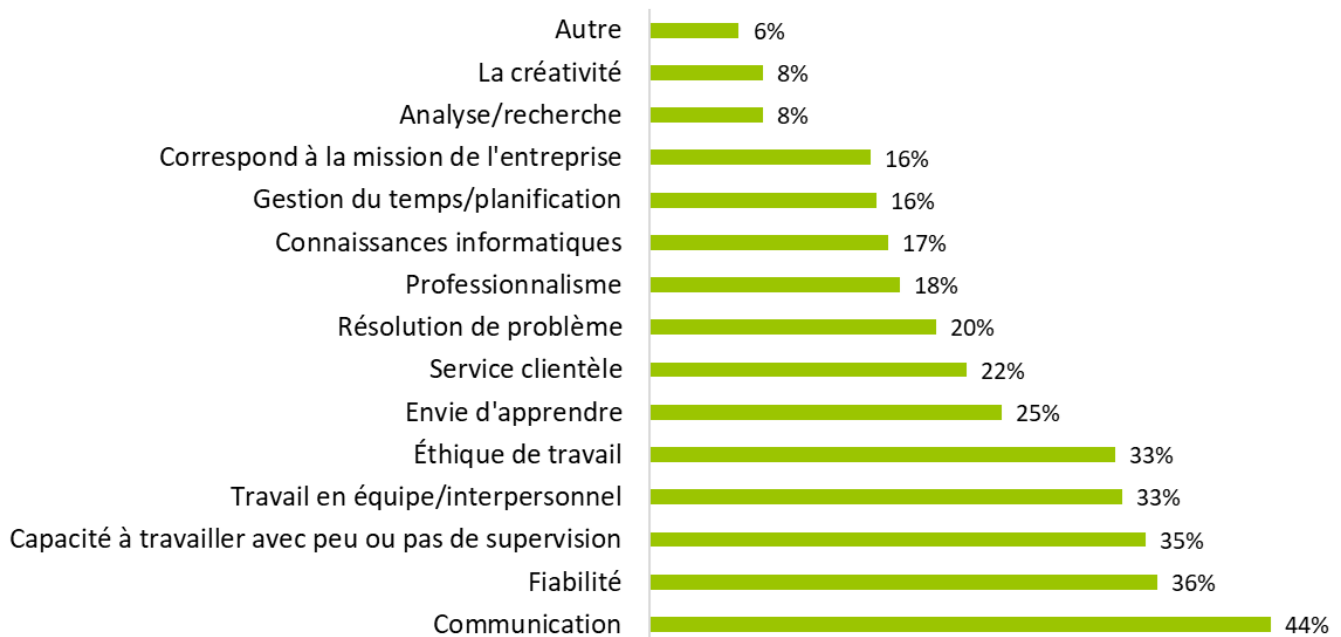


## La disponibilité des chercheurs d'emplois à Waterloo, Wellington, Dufferin



- 6 % des employeurs ont évalué la disponibilité des travailleurs à Waterloo Wellington Dufferin comme excellente, soit une augmentation de 1 % par rapport à la question posée en 2022.
- De plus, il y a eu une réduction de 8 % des notes médiocres par rapport aux résultats de 2022 (28 %).

## Principales compétences recherchées par les employeurs



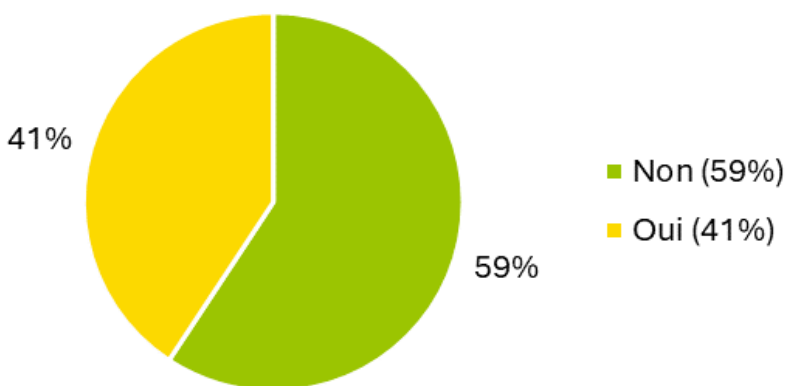
- La fiabilité fait encore une fois partie des trois principales compétences recherchées par les employeurs. Ce chiffre est resté en tête depuis l'enquête EmployerOne menée en 2020.
- La communication figure également parmi les trois principales compétences dans les enquêtes EmployerOne 2022 et 2024.
- La motivation personnelle est passée au top 3 des compétences, remplaçant l'éthique du travail qui est passée au numéro 5

## Former un candidat pour rejoindre votre organisation

- 93 % des employeurs sont disposés à former un candidat qui convient à leur organisation mais qui peut manquer de certaines compétences techniques.
- 84 % de ces employeurs offriraient cette formation en interne.
- Pour ceux qui externaliseraient la formation, les employeurs utiliseraient : une association industrielle (69 %), des cours en ligne (par exemple LinkedIn Learning) (69 %), un formateur ou un consultant privé (58 %) et un partenariat postsecondaire ou une formation en entreprise (35 %).

## Les entreprises ont-elles des stratégies de recrutement et de rétention

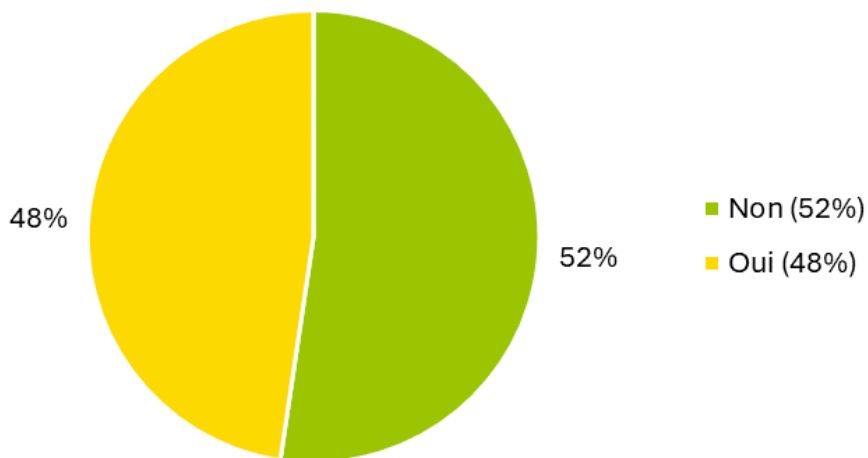
### Votre organisation a-t-elle une stratégie de recrutement et de rétention ?



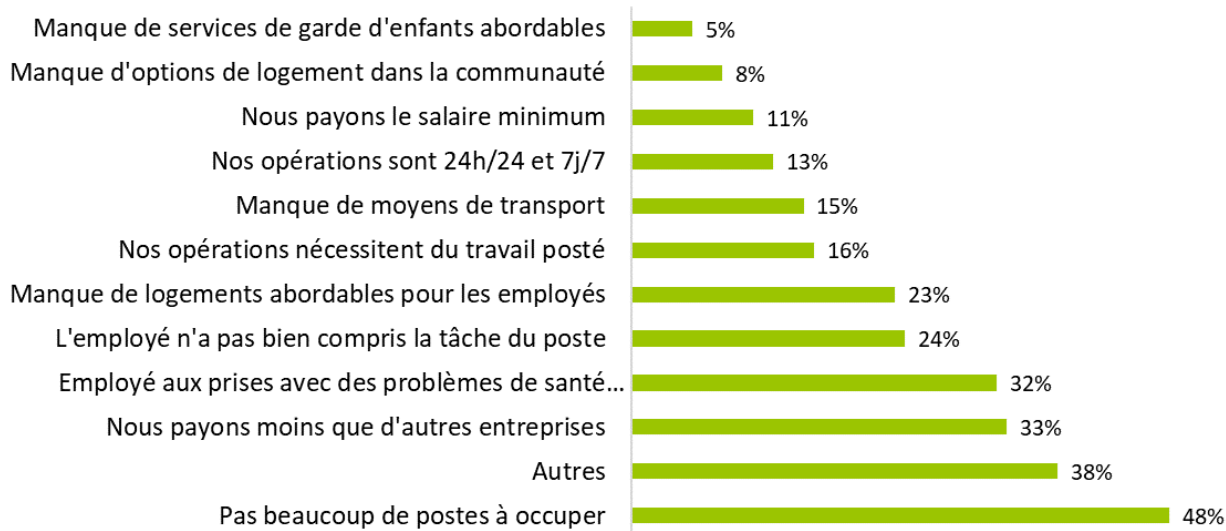
- Plus de 50 % des employeurs qui ont répondu n'ont pas mis en place une stratégie de recrutement et de rétention pour les aider à faire face à la croissance de leur entreprise au cours des 3 à 5 prochaines années.

## La rétention est-elle une préoccupation pour votre entreprise ?

- 48 % des employeurs ont identifié que la rétention est une préoccupation pour leur organisation, soit une réduction de près de 10 % par rapport à EmployerOne 2022

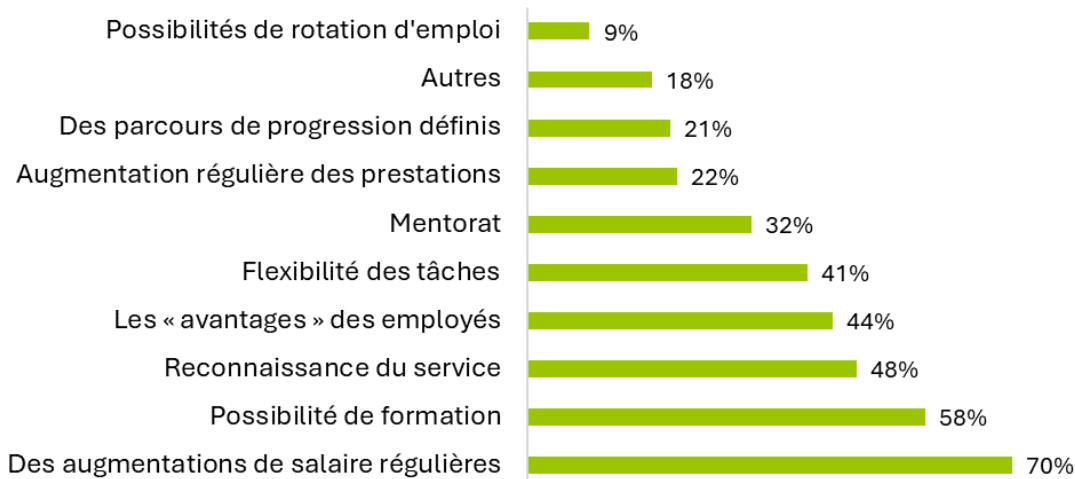


## Why Retention is a Concern



Parmi ceux qui ont choisi « Autre », un certain nombre de personnes interrogées ont déclaré que les problèmes de rétention étaient dus à « une génération qui ne veut pas travailler » ou à la paresse. Cela ne résout pas les problèmes de rétention internes et ne contribue pas non plus à créer une stratégie pour compenser les problèmes de personnel. Si telle est l'expérience d'un employeur, alors « que pouvons-nous faire pour lutter contre cela ? »

## Stratégies de rétention utilisées par les employeurs



Les trois principales stratégies de rétention sont restées les mêmes que celles de l'enquête EmployerOne 2022.

Réfléchissez: 53 employeurs ont déclaré que la rétention est un problème en raison de l'absence de postes vers lesquels les employés peuvent évoluer. 28 d'entre eux utilisent les opportunités de formation comme l'une de leurs stratégies de rétention. Ces organisations peuvent former leurs employés pour des postes internes inexistants ou avoir des personnes qui assument les tâches de plusieurs emplois. Les employés peuvent tirer parti de ces nouveaux ensembles de compétences pour obtenir de nouveaux rôles où ces compétences peuvent être mieux utilisées pour augmenter leurs salaires.

# Section G: Équité, diversité et inclusion

Dans un monde en constante évolution et une prise de conscience accrue des obstacles systémiques à la pleine participation à la société et au lieu de travail, les employeurs ont été interrogés sur les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) qu'ils pourraient avoir ou envisagent.

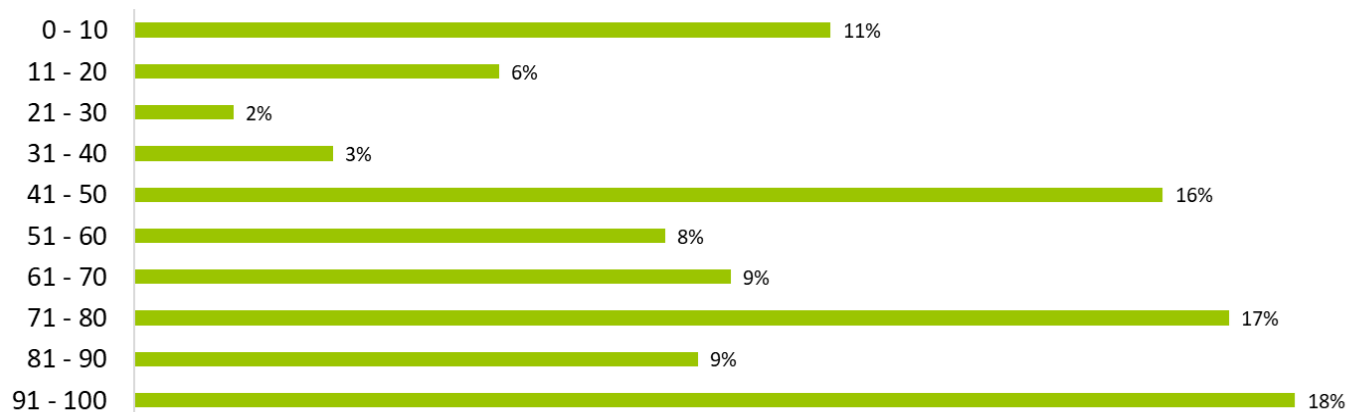
Ces questions aident à déterminer si les employeurs sont prêts à accueillir toutes les personnes talentueuses dans leur organisation ou s'il y a encore du travail à faire pour rendre les lieux de travail entièrement accessibles.

## Embaucher dans une perspective de diversité

Les employeurs ont évalué leur niveau de confiance sur l'embauche en considérant que la diversification de la main-d'œuvre est un élément important de la stratégie de leur organisation. Les réponses combinées ont indiqué que le niveau d'accord avec la déclaration était en moyenne de 60,8 sur 100, soit une augmentation de 1,9 par rapport à EmployerOne 2022.

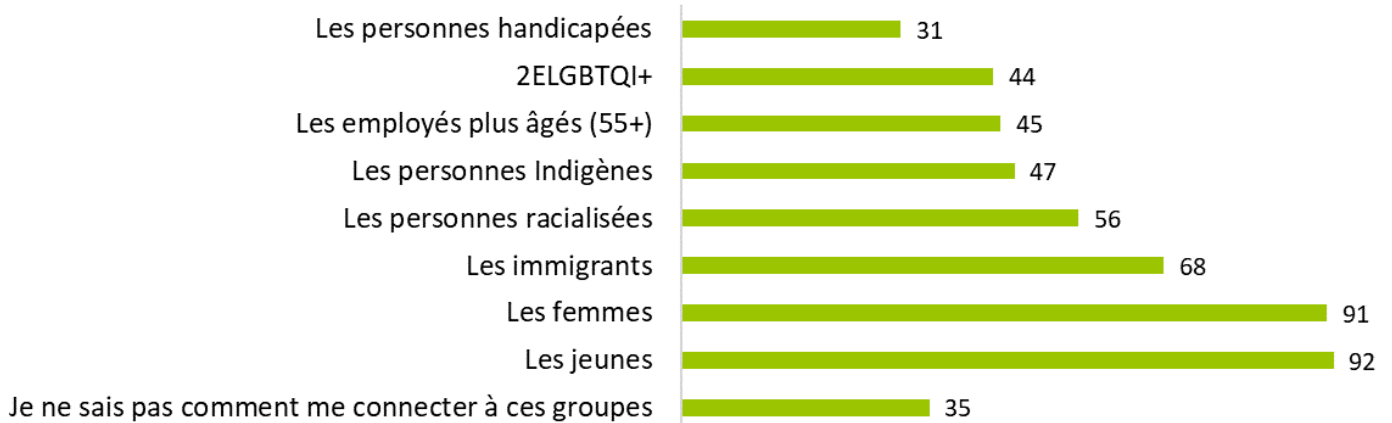
**L'embauche avec l'objectif de diversifier ma main-d'œuvre est un élément important de la stratégie commerciale de mon entreprise**

0=Fortement en désaccord; 100=Tout à fait d'accord



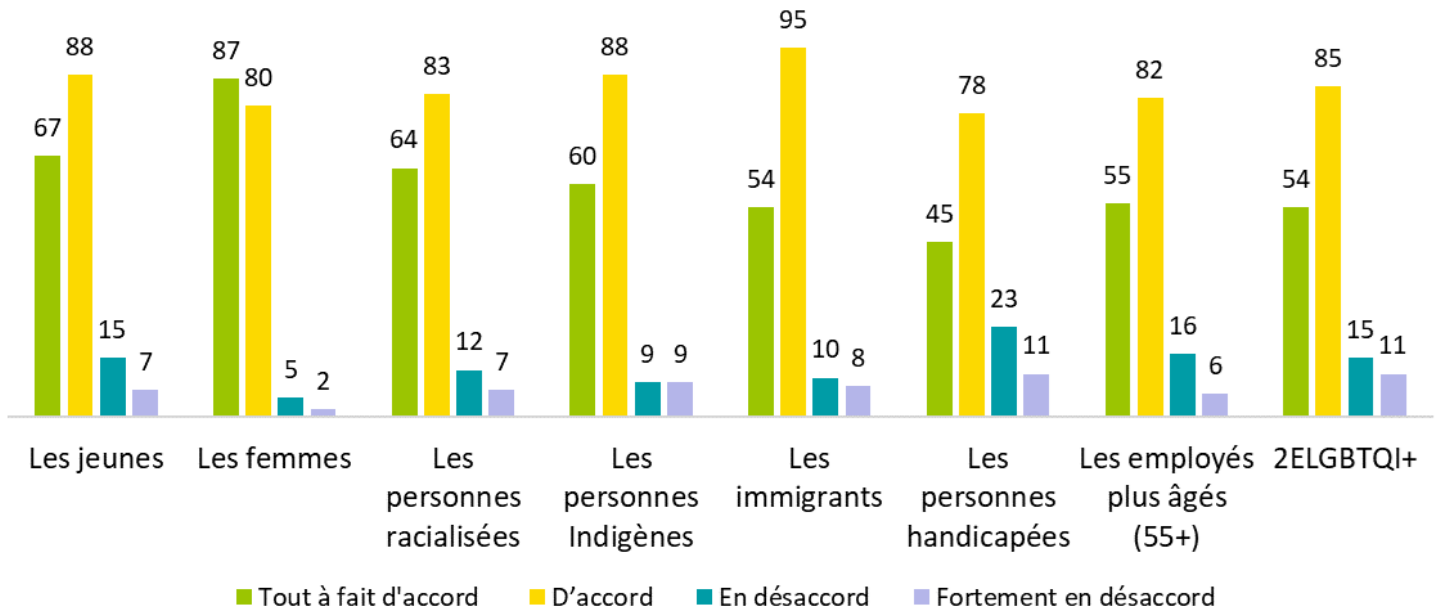
Il existe beaucoup d'incertitude et de confusion autour de l'EDI et de son rôle dans l'accès, l'embauche et la rétention des talents. De nombreux employeurs ont répondu qu'ils embauchent en fonction des qualifications et qu'ils ne font aucune discrimination fondée sur l'identité ou les antécédents. Certains allaient jusqu'à dire qu'ils trouvaient l'embauche EDI « discriminatoire ». L'un des sujets fréquemment évoqués dans les commentaires concernant l'EDI était lié à l'âgisme à l'égard du personnel plus âgé et plus jeune.

## Les groupes ciblés dans les offres d'emploi



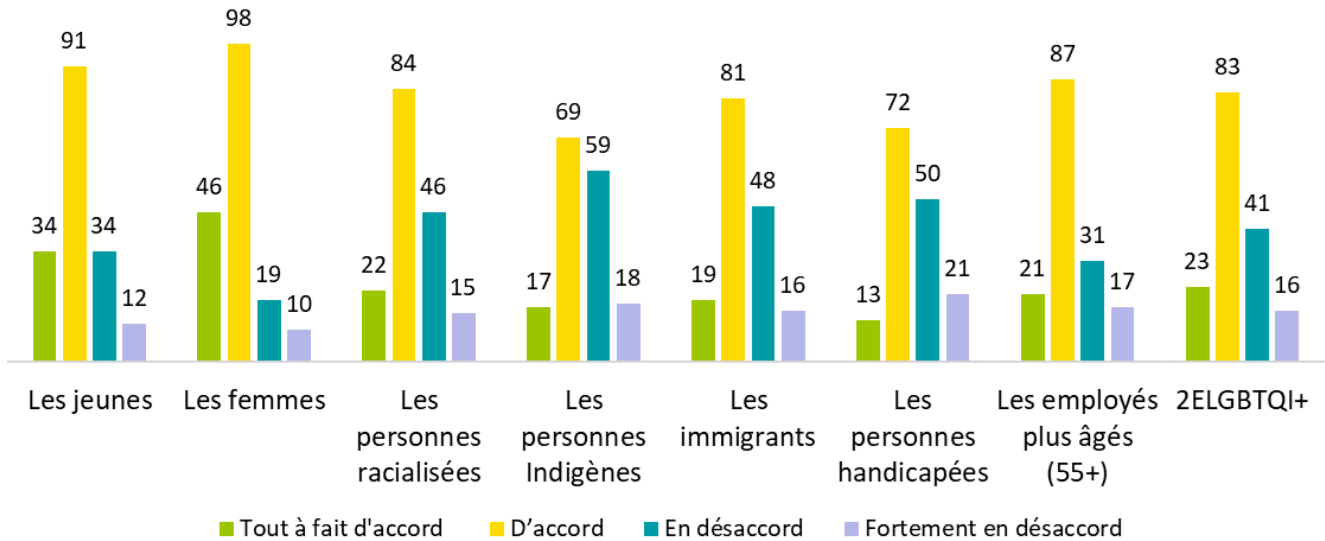
- Les trois principaux groupes ciblés par les employeurs dans leurs offres d'emploi sont les jeunes, les femmes et les immigrants.

## Je suis conscient des avantages qui peuvent être apportés à mon organisation en embauchant les groupes suivants



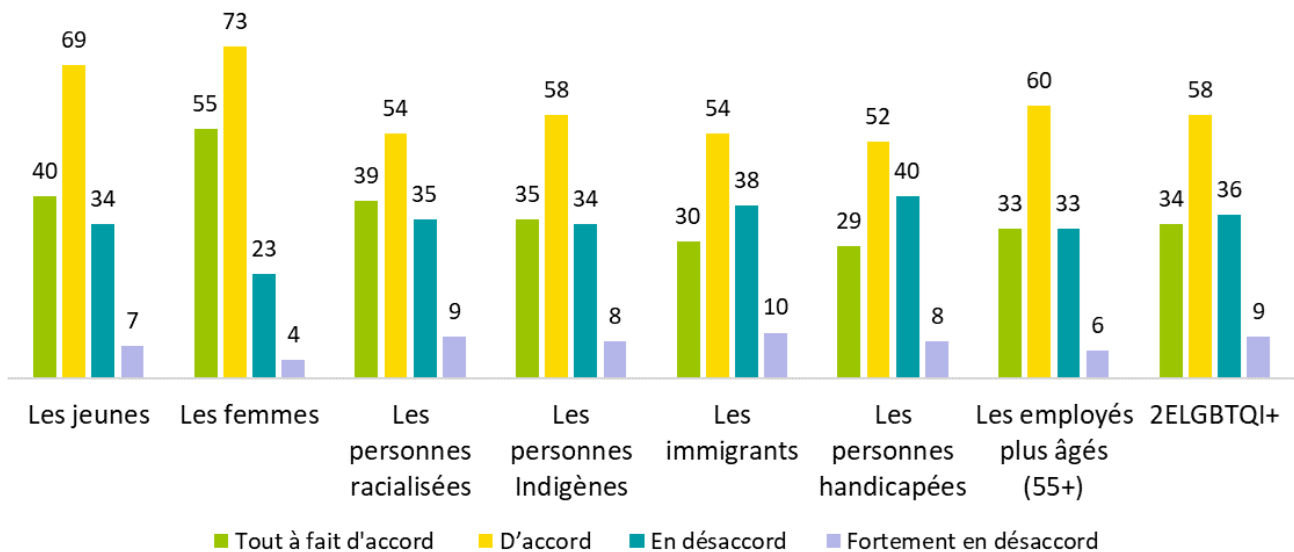
- Dans tous les cas, la grande majorité des employeurs sont soit d'accord, soit tout à fait d'accord, sur le fait qu'ils sont conscients des avantages liés à l'embauche de groupes spécifiques. Ce point de vue n'est cependant pas unanime car tous les groupes ont également des employeurs fortement en désaccord à un taux compris entre 1% (Femmes) et 7% (2ELGBTQI+)

## Le processus d'embauche pour ces groupes n'est pas compliqué



- La majorité des employeurs étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que les processus d'embauche pour chaque groupe sont simples et efficaces.
- En ce qui concerne les personnes autochtones et les personnes handicapées, plus de 45 % des employeurs ne sont pas d'accord ou sont fortement en désaccord avec l'idée que le processus d'embauche est simple et efficace.

## Après avoir embauché les groupes suivants, mon organisation a acquis des compétences et des outils qu'elle n'aurait pas autrement

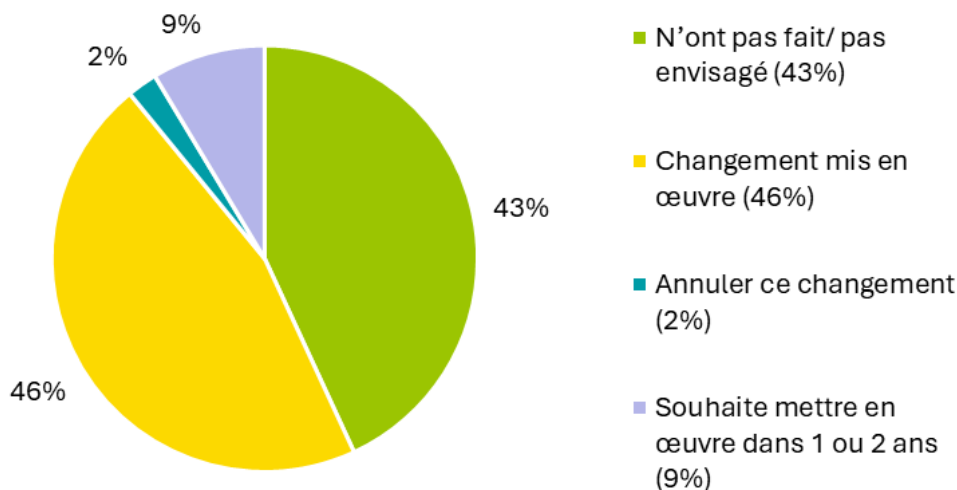


- « D'accord » est la réponse la plus courante donnée par les employeurs lorsqu'on leur demande si leur organisation a acquis des compétences et des outils qu'elle n'aurait pas eus sans l'embauche d'un groupe spécifique. Ceci, combiné au taux élevé de « Tout à fait d'accord », conduit à une perspective positive concernant la poursuite de l'embauche de groupes spécifiques.

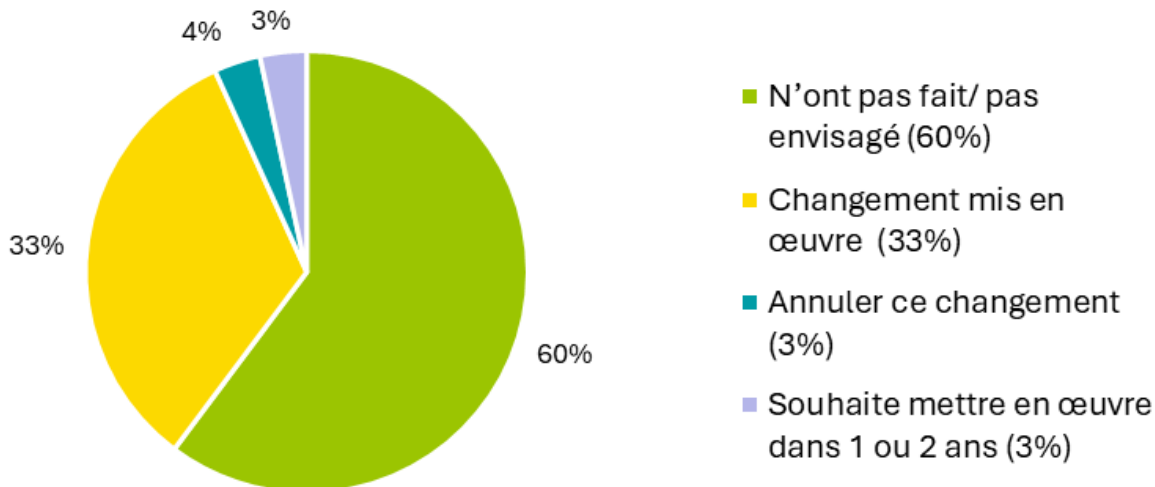
# Section H: Les tendances aux lieux de travail

Plus que jamais, les lieux de travail deviennent attrayants pour les demandeurs d'emploi lorsque leur lieu de travail tente de comprendre et de répondre à leurs besoins. Réfléchir à la manière dont une organisation peut s'appuyer sur les tendances actuelles continue d'être un outil de recrutement et de rétention. Cette section vise à aider à déterminer si les employeurs locaux apportent des changements et si oui, lesquels.

## Offre des horaires de travail plus flexibles qui favorise l'équilibre travail/vie personnelle

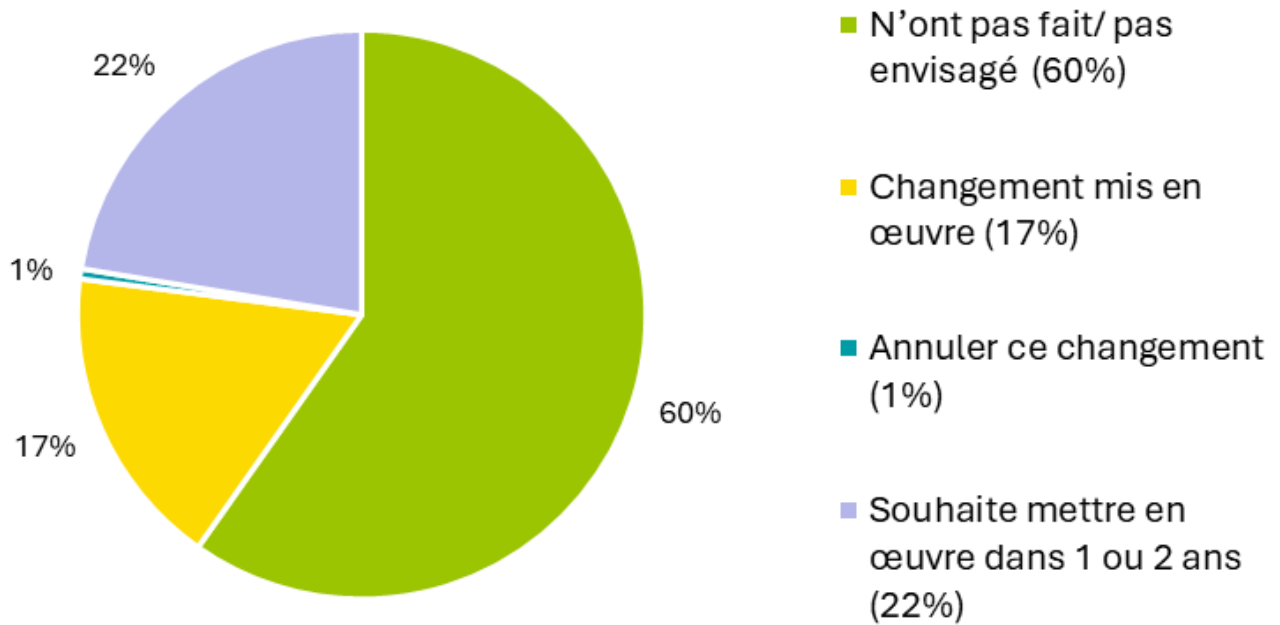


## Travail posté à domicile (temps partiel ou temps plein) au moins pour certains employés

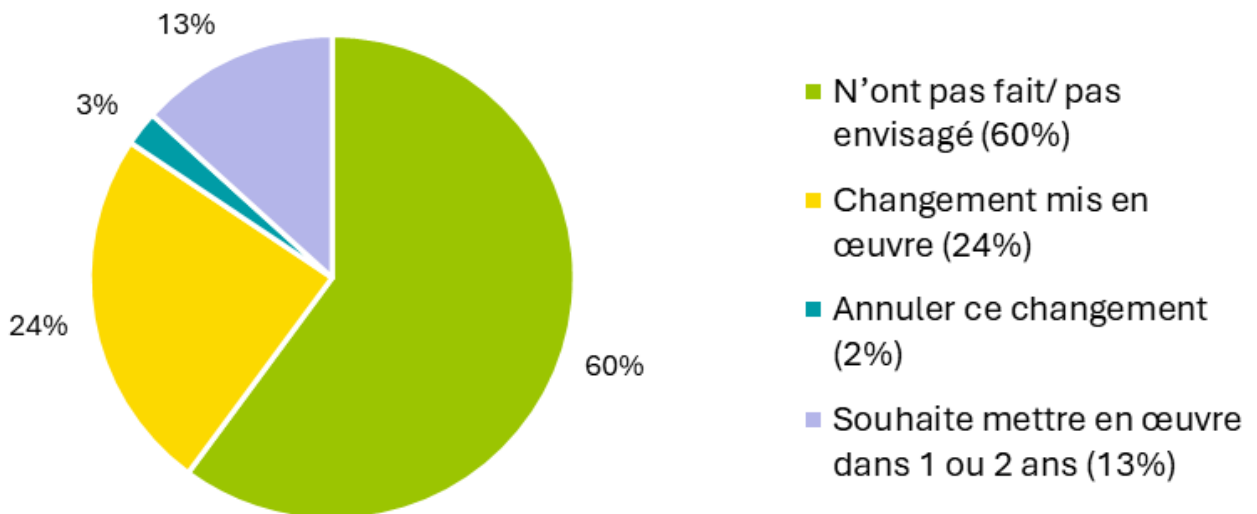




## Introduire l'automatisation ou l'intelligence artificielle dans certaines tâches/rôles



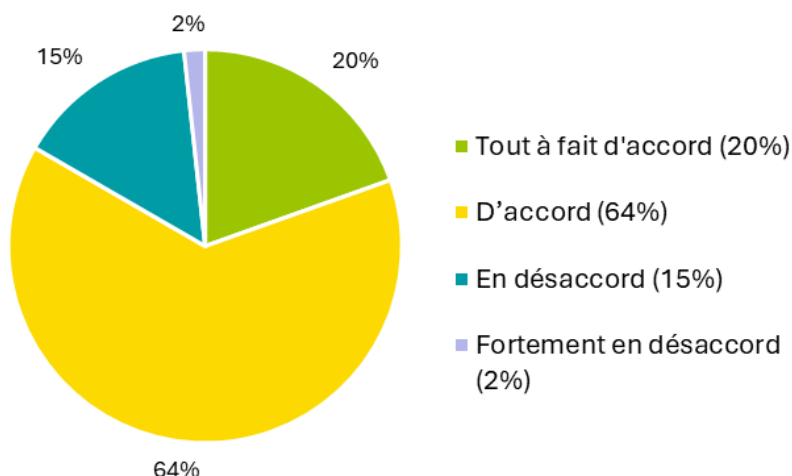
## Repenser le lieu du travail pour faciliter à la fois la collaboration et le travailler au bureau si nécessaire



# Section I: Perceptions de l'industrie

Lorsqu' on examine en interne le secteur dont fait partie votre organisation, on espère qu'il aura des impressions positives et qu'il sera attrayant pour des futurs chercher d'emploi potentiels. Parfois cependant, il s'agit d'un point de vue biaisé ou qui ne reflète pas la réalité des points de vue du public. À mesure que les employés changent de génération en génération, ce qu'ils recherchent change, mais les responsables peuvent s'accrocher à des mentalités dépassées. C'est dans cet esprit que, dans le cadre du EmployerOne de cette année, le Conseil de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin a posé aux employeurs quelques questions sur leur secteur et sur ce qu'ils pensent que le public en pense d'eux.

**Mon organisation offre des programmes de rémunération comparable à la concurrence**



- 84 % des personnes interrogées sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur organisation est compétitive en termes de rémunération.
- Cela pourrait s'aligner sur les stratégies de rétention utilisées concernant l'augmentation des salaires et des « avantages » des employés.



## Le public perçoit-il votre industrie de manière positive ?

Industrie/secteur	Tout à fait d'accord	D'accord	En désaccord	Fortement en désaccord
Commerce en gros	2	0	0	0
Industrie d'information et culturelle	0	3	0	0
Service immobilier, location et de location à bail	0	2	0	0
Transport et services d'entreposage	0	0	1	1
Administration publique	1	3	2	0
Services d'hébergement et de restauration	1	5	1	0
Assurance et services financiers	2	4	2	0
Services en éducatifs	3	6	0	1
Arts, divertissements et loisirs	5	6	0	0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	10	1	0
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	0	11	1	0
Construction	1	6	4	0
La santé et service sociaux	6	14	0	0
Commerce de détail	7	8	5	0
Les autres services (à l'exception de l'administration)	8	9	1	1
La fabrication	6	16	6	0
<b>TOTAL</b>	<b>44 (25%)</b>	<b>103 (59%)</b>	<b>24 (14%)</b>	<b>3 (2%)</b>

## Selon vous, qu'est-ce qui attire les demandeurs d'emploi vers votre industrie et qu'est-ce qui les éloignent ?

Industries	Attire	Dissuasion
Commerce en gros	Environnements de travail	Salaires et manque d'« incitations » pour attirer les talents
Industrie d'information et culturelle	Créatif et flexible Bien payés	Licenciements massifs récents dans l'industrie Intimidation par une technologie en évolution constante
Service immobilier, location et de location à bail	Flexibilité des horaires de travail Potentiel de revenu	Travail requis en dehors des horaires traditionnels de 9h à 17h du lundi au vendredi Manque de stabilité des revenus
Administration publique	La stabilité Désir de redonner à la communauté (fonction publique)	Perception selon laquelle le secteur privé paie plus et est plus intéressant
Services d'hébergement et de restauration	Ensemble de compétences multiples (Touche-à-tout) Engageant et rapide	Faible taux de rémunération et faible valeur (non considéré comme une carrière à temps plein) Horaires de travail (week-end et soirs)
Assurance et services financiers	Indépendance et flexibilité Variété d'opportunités Axée sur le client	Perception selon que les gens de la finance sont « ennuyeux » Stigmatisation générale entourant l'industrie Niveau élevé d'exigences en matière de formation et engagement de temps pour les obtenir
Services en éducatifs	Considéré comme un travail amusant et facile Plaisir de travailler avec des enfants	Un travail stressant pouvant conduire à un épuisement professionnel Salaires et rémunérations/avantages bas
Arts, divertissements et loisirs	Lieu de travail agréable Travailler avec les enfants et les jeunes	Besoin de plus de travail que ce qui est facilement disponible (temps partiel/saisonnier) Horaires (soirs/week-ends) Salaire inférieur

Industries	Attire	Dissuasion
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Connaissance et passion pour l'environnement et la résolution de problèmes tels que le changement climatique	Manque de permanence et manque d'envie de se salir les mains
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	Variété dans le travail quotidien	La stigmatisation autour de l'industrie, Salaire inférieur [dans certains cas] Lourde charge de travail La formation requise peut être un long processus à obtenir
Construction	Bon salaire pour ceux qui n'ont pas de diplôme Heures d'ouverture	Un travail physique intense dans toutes les conditions météorologiques Saisonnalité du secteur Environnement de travail
La santé et service sociaux	Désir d'aider les gens La sécurité d'emploi	Les salaires bas Surmené Rythme rapide et stressant
Commerce en détail	Condition d'entrée relaxe Horaire flexible Interaction avec le public	Perception d'un travail qui n'en vaut pas la peine Salaire Horaires requis (soirs et fins de semaine)
Les autres services (à l'exception de l'administration)	Culture de travail	Salaires Exigeant physiquement
La fabrication	Aime travailler avec les mains Curiosité avec des processus Salaires	Stigmatisation autour de l'industrie (sale et dangereuse, ne nécessitant pas d'intelligence/éducation) Un travail dur et physique Travail posté

\* Transport et entreposage non répertoriés en raison de l'absence de réponse de cette industrie



## **Commission de planification de la main-d'oeuvre**

de Waterloo Wellington Dufferin

Pour vous impliquer dans de futurs projets ou si vous avez  
des questions sur les données

Commission de planification de la main-d'œuvre de  
Waterloo Wellington Dufferin

73, rue Water Nord, bureau 407

Cambridge (Ontario) N1R 7L6

[info@workforceplanningboard.com](mailto:info@workforceplanningboard.com)

[www.workforceplanningboard.com](http://www.workforceplanningboard.com)