

## Sondage Répercussions sur les entreprises – EmployerOne 2021

Les résultats sont connus! Pour la huitième année, Planification de main-d'œuvre de Hamilton (PMH) a réalisé le sondage EmployerOne. Cette année, EmployerOne a pris un virage : nous nous sommes associés à l'équipe de développement économique de la ville de Hamilton pour concevoir et distribuer le sondage Répercussions sur les entreprises. Ce sondage comprenait des questions sur le perfectionnement de la main-d'œuvre, tirées de notre sondage EmployerOne habituel, mais portait également sur les répercussions qu'a eues la pandémie sur les entreprises. Les employeurs de Hamilton, tous secteurs confondus, ont partagé leur expérience quant à l'embauche dans les emplois les plus demandés à Hamilton et ont exprimé leurs préoccupations à l'égard du recrutement, du maintien en poste et des compétences. Ce sondage donne un aperçu de la situation des employeurs locaux sur le marché du travail en janvier 2020. **Cette année, 1 559 employeurs ont répondu au sondage Répercussions sur les entreprises.**



*Your Workforce. Our Future.*

### Remerciements

Nous aimerions remercier l'équipe de développement économique de la ville de Hamilton de son partenariat et de son soutien pour mener à bien ce projet. Grâce à ce précieux partenariat, nous avons pu accroître la portée du sondage et recueillir des commentaires précieux de participants à notre économie locale en cette période difficile.



### À propos de Planification de main-d'œuvre 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 d'intervenants, dont des entreprises, des syndicats et des fournisseurs de services d'emploi afin de comprendre les besoins liés au marché de l'emploi à Hamilton. PMH est financée par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le marché du travail, visitez notre site Web : [www.workforceplanninghamilton.ca](http://www.workforceplanninghamilton.ca)

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

## Introduction

Cette année, le sondage *EmployerOne*, également appelé *Répercussions sur les entreprises et besoins de la main-d'œuvre*, a été réalisé en collaboration avec l'équipe de développement économique de la ville de Hamilton. Cette collaboration a été établie afin de limiter le sentiment de lassitude qu'éprouvent de nombreux employeurs à l'égard des sondages pendant la pandémie. Le sondage a été réalisé entre janvier et février 2021. Son objectif est de mieux comprendre les besoins et les problèmes de la communauté des employeurs de Hamilton, alors que les employeurs ont eu presque une année entière pour s'adapter à la pandémie de COVID-19.

Les questions du sondage allaient des besoins et des défis de la main-d'œuvre jusqu'aux besoins particuliers des entreprises qui sont une priorité en 2021. Les résultats du sondage révèlent que de nombreuses entreprises de Hamilton ont des difficultés et qu'elles ont besoin d'investissements publics. L'accès à l'équipement de protection individuelle (EPI) et la préoccupation quant aux restrictions sanitaires créent des contextes commerciaux très difficiles. Le sondage révèle que la collectivité a la possibilité d'aider à relever bon nombre de défis auxquels font face les employeurs. Un effort concerté de la part de nombreux intervenants au sein de la collectivité sera nécessaire pour aider Hamilton à se rétablir et à prospérer après la pandémie. La dernière question fait état des priorités immédiates qui touchent de nombreuses entreprises. Il s'agit d'un bon point de départ pour savoir comment la collectivité peut aider le milieu des affaires.

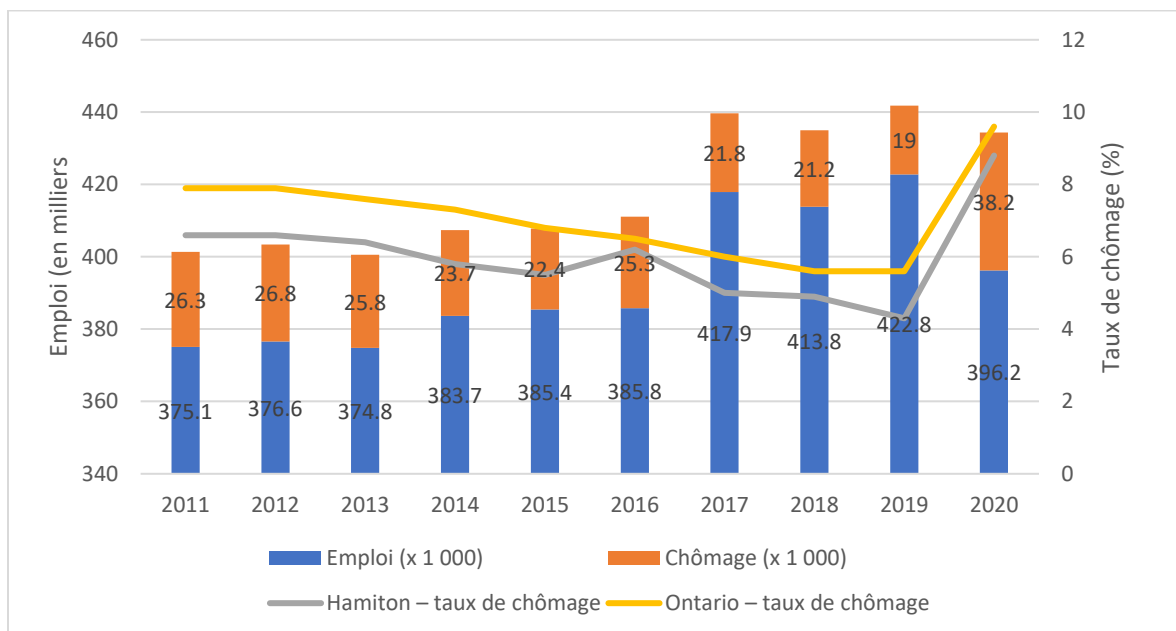
Voici ci-dessous la liste des secteurs de Hamilton qui ont répondu au sondage. La représentation pour la majorité des secteurs de Hamilton était bonne. Toutefois, il n'est pas surprenant de constater que ce sont les employeurs des deux secteurs les plus touchés, à savoir les **services d'hébergement et de restauration** et le **commerce de détail**, qui ont répondu en plus grand nombre.

Secteur	Employeurs	Part
Services d'hébergement et de restauration	306	20 %
Commerce de détail	201	13 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	192	12 %
Construction	159	10 %
Fabrication	124	8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	103	7 %
Arts, spectacles et loisirs	96	6 %
Soins de santé et assistance sociale	94	6 %
Transport et entreposage	80	5 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	59	4 %
Commerce de gros	32	2 %
Services d'enseignement	28	2 %
Finance et assurances	24	2 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	17	1 %

Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	15	1 %
Services publics	9	1 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	8	1 %
Administration publique	5	0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	4	0 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	3	0 %
<b>Total général</b>	<b>1 559</b>	<b>100 %</b>

## Répercussions de la COVID-19

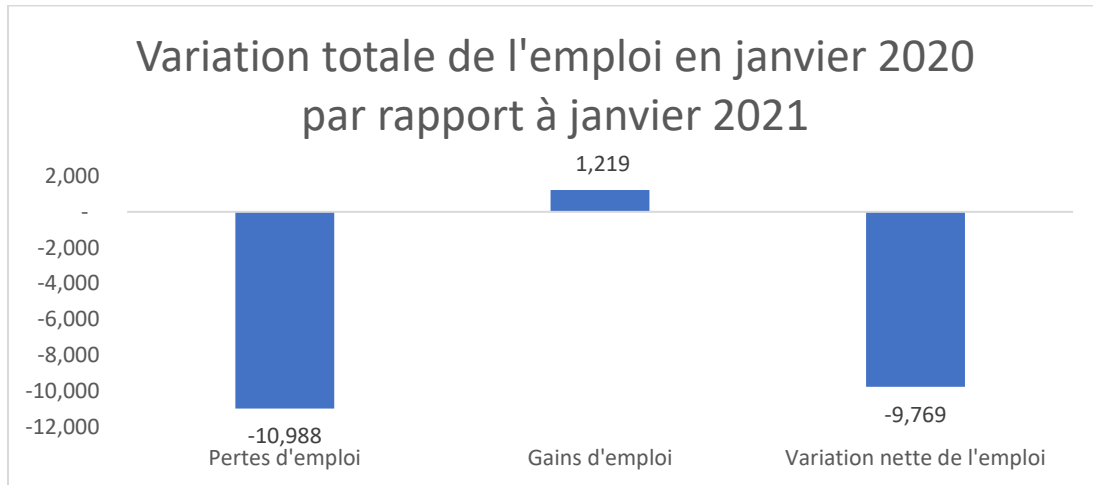
La pandémie de COVID-19 en 2020 a créé son lot d'incertitudes ainsi que d'importants bouleversements économiques au sein de la collectivité et partout au pays.



Source : Enquête sur la population active

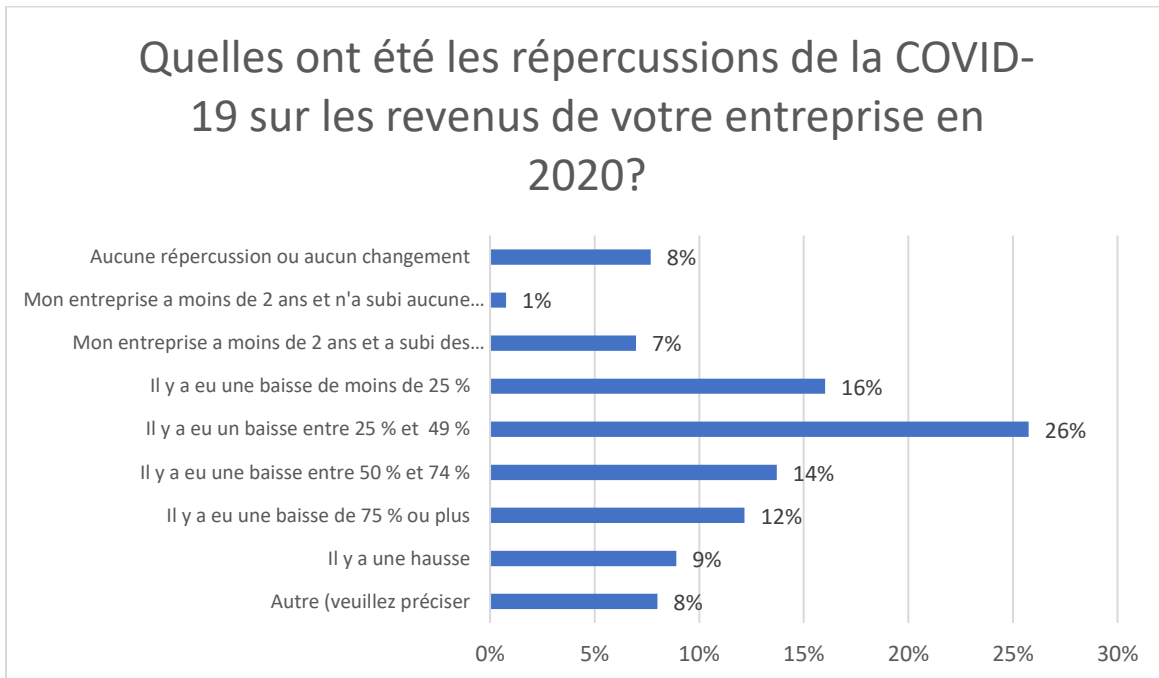
L'économie de Hamilton en 2020 était bien différente de celle des années précédentes. Avant la COVID-19, l'économie de Hamilton n'avait pas été aussi durement touchée que depuis la crise financière mondiale de 2008. Depuis 2017, on observait également une période de croissance robuste avec un taux de chômage chutant à 4,3 % en 2019, ce qui est inférieur à celui de l'Ontario, établi à 5,6 %. En 2020, le taux de chômage a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre 8,8 %, le nombre de personnes au chômage passant de 19 000 en 2019 à 38 200 en 2020.

*Un grand nombre d'entreprises ont enregistré une baisse de l'emploi*



- Selon les personnes qui ont répondu au sondage, il y a eu 10 988 pertes d'emploi contre seulement 1 219 gains d'emploi en 2020, ce qui témoigne de l'effondrement du marché de l'emploi l'an dernier.
- Les employeurs dans les secteurs des **services d'hébergement et de restauration; des arts, des spectacles et des loisirs; du commerce de détail; du transport et de l'entreposage** ont enregistré les plus fortes baisses.

*Un grand nombre d'entreprises ont constaté des baisses de revenu*



- La plupart des employeurs ont observé une baisse de 25 à 49 % de leur chiffre d'affaires. Dans l'ensemble, la vaste majorité des employeurs ont constaté des répercussions négatives sur le chiffre d'affaires de leur entreprise en 2020.

- Plus d'un quart des employeurs ont également constaté une baisse de leur chiffre d'affaires de plus de 50 %.
- Voici les secteurs qui ont enregistré parmi les plus fortes baisses de revenus, d'au moins 50 % : **les arts, les spectacles et les loisirs; l'industrie de l'information et industrie culturelle; et les services d'hébergement et de restauration**. Rien de surprenant à cela, puisque ces secteurs ont été fortement touchés par les mesures de confinement.
- Certains employeurs ont toutefois constaté une hausse, dont la plus forte proportion se retrouve dans les secteurs : **la finance et les assurances** (38 % des employeurs); **l'agriculture** (29 %); et **l'administration publique** (20 %).
- Le plus grand nombre d'employeurs ayant déclaré n'avoir subi aucune conséquence ni aucun changement travaillent dans ces deux secteurs : **les services professionnels, scientifiques et techniques** (14 % des employeurs) et **les services de location et de location à bail** (15 %). Le premier secteur peut facilement s'adapter à un environnement plus numérique, et le second a connu une augmentation des activités commerciales en raison d'une hausse des ventes de propriétés.

## Aide financière du gouvernement

*36 % des employeurs ont indiqué avoir eu recours à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) pour leurs employés*

<b>% de la population active bénéficiant de la SSUC</b>	<b>Nombre d'employeurs</b>
Moins de 25 %	197
25 à 49 %	46
50 à 74 %	74
75 % et plus	241

- Une part importante de la population active a bénéficié ou bénéficie du programme de SSUC. Il existe toutefois une différence parmi les employeurs, puisque la plupart y ont eu recours pour une faible part ou pour la grande majorité de leur main-d'œuvre.
- Les employeurs des secteurs des **services d'hébergement et de restauration**, des **autres services** et du **commerce de détail** qui ont eu recours à la SSUC se retrouvent dans toutes les proportions de main-d'œuvre, y compris les employeurs qui y ont eu recours pour un faible pourcentage ou pour la majorité de leurs travailleurs.
- Les employeurs des secteurs de la **construction** et de la **fabrication** n'y ont eu recours que pour un faible pourcentage de leur main-d'œuvre, tandis que ceux du secteur des arts, des spectacles et des loisirs y ont eu recours pour plus de 75 % de leur main-d'œuvre.

*« La réalité, c'est que même lorsque les mesures de confinement auront été levées, la majorité de mes clients continueront d'avoir peur de se présenter pour recevoir des services. Qu'il y ait confinement ou non, la crainte de la COVID-19 nuit à mes affaires. Peu importe les mesures de sécurité que je prends pour mener mes affaires et rassurer mes clients, la crainte de quitter le domicile demeure. »*

- Un employeur

## Répercussions sur la main-d'œuvre

Répercussions	Aucun changement	Faibles répercussions négatives	Répercussions négatives	Importantes répercussions négatives	Répercussions positives	Total général
Offre de services de garde d'enfants pour vos employés	32 %	0 %	49 %	15 %	3 %	100 %
Services réguliers de transport disponibles jusqu'à vos lieux de travail	75 %	0 %	17 %	5 %	3 %	100 %
Santé mentale des employés	23 %	0 %	59 %	17 %	1 %	100 %
Incertitude/préoccupation concernant la stabilité d'emploi	29 %	0 %	46 %	23 %	3 %	100 %
Maintien en poste des employés actuels	57 %	0 %	24 %	11 %	8 %	100 %
Recrutement de nouveaux employés	36 %	0 %	32 %	23 %	9 %	100 %
Productivité des employés	38 %	0 %	43 %	12 %	7 %	100 %
Disponibilité suffisante d'EPI pour l'exploitation sécuritaire de vos lieux de travail	55 %	0 %	21 %	4 %	21 %	100 %
Demande pour les produits et services de votre entreprise	16 %	0 %	36 %	29 %	19 %	100 %
Stabilité globale de l'entreprise	21 %	0 %	47 %	24 %	8 %	100 %

Remarque : Nous n'indiquons pas les réponses « sans objet », seulement celles pour lesquelles les employeurs pouvaient indiquer qu'il y a eu des répercussions ou non.

Remarque 2 : Les cases en rouge correspondent aux répercussions dont la plus grande proportion était des répercussions négatives et d'importantes répercussions négatives.

- Certaines répercussions ont été davantage ressenties par la main-d'œuvre. Un pourcentage élevé d'employeurs ont déclaré des répercussions négatives et d'importantes répercussions négatives dans les catégories suivantes : *Santé mentale des employés*; *Stabilité globale de l'entreprise*; *Incertitude/préoccupation concernant la stabilité d'emploi*; *Demande pour les produits et services de votre entreprise*; et *Offre de services de garde d'enfants pour vos employés*
- Aucun changement n'a été observé dans la catégorie *Services réguliers de transport disponibles jusqu'à vos lieux de travail* quant aux répercussions sur la main-d'œuvre puisque bon nombre d'emplois s'effectuent dorénavant en télétravail.
- De même, 57 % des employeurs n'ont observé *aucune répercussion* pour le *maintien en poste des employés actuels*.
- Les secteurs enregistrant la plus grande part d'employeurs qui déclarent des *répercussions négatives* ou d'*importantes répercussions négatives* dans la catégorie *Stabilité globale de l'entreprise* sont : **les arts, les spectacles et les loisirs** (86 % des employeurs) ; **l'industrie de l'information et l'industrie culturelle** (86 %) ; **les services d'hébergement et de restauration** (84 %) ; et **les autres services** (79 %). Les

secteurs de la **construction** et de la **fabrication**, qui ont enregistré d'impressionnants gains d'emploi en 2020, comptent le plus grand nombre d'employeurs déclarant qu'il n'y a eu *aucune répercussion*.

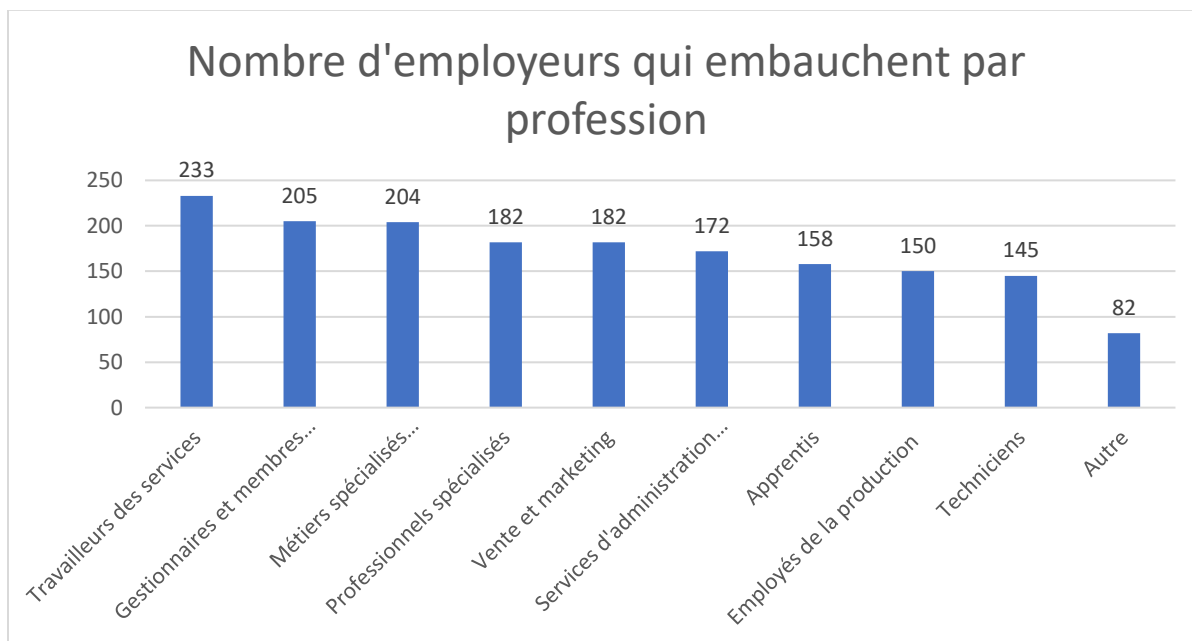
- Le secteur dans lequel l'incidence sur la *santé mentale des employés* a été la plus prononcée est celui des **soins de santé et de l'assistance sociale**, où 84 % des employeurs ont déclaré que cela avait eu des répercussions *négatives* ou d'*importantes répercussions négatives* sur sa main-d'œuvre.

## Emplois – Les employeurs prévoient d'embaucher

*Cinquante-deux pour cent des employeurs ont déclaré qu'ils prévoient d'embaucher au cours des six prochains mois*

- Cela représente 10 424 débouchés éventuels à Hamilton au cours des six prochains mois.
- La majorité des employeurs prévoient d'embaucher au cours des six prochains mois, et ce, dans la plupart des secteurs d'activité. Bien que les résultats de cette année représentent la plus faible part d'employeurs qui prévoient d'embaucher, comparativement aux résultats du sondage *EmployerOne* des sept dernières années, cela représente tout de même un nombre important d'employeurs qui sont optimistes pour l'année en cours.
- Les secteurs de la **construction** et de la **fabrication** sont ceux qui comptent la plus grande part d'employeurs qui déclarent qu'ils embaucheront dans les six prochains mois, à raison de 71 % pour chacun de ces secteurs.
- Il est intéressant de noter que les secteurs qui prévoient le plus de débouchés sont les mêmes que ceux qui ont connu le plus grand nombre de pertes d'emplois en 2020 : **les services d'hébergement et de restauration** (62 % des employeurs comptent également embaucher); **les arts, les spectacles et les loisirs**; et **les autres services**. Cela pourrait être lié au fait que les employeurs réembauchent bon nombre des travailleurs qui ont été licenciés.
- Dans le **commerce de détail**, qui a également subi d'énormes pertes d'emplois en 2020, la majorité des employeurs ont déclaré qu'ils ne prévoyaient pas d'embaucher, 58 % d'entre eux ne prévoyant pas d'embaucher au cours des six prochains mois.

*Les employeurs prévoient d'embaucher pour des emplois dans tous les domaines de compétences*



« Je n'ai aucune idée de la date à laquelle je pourrai rouvrir, mais j'essaie de créer un site Web et de trouver de nouveaux moyens d'attirer des quelques clients qui sont partis. »

-Un employeur



## Futures prévisions d'embauche par profession

Profession	1 employé	2 à 4 employés	5 à 9 employés	10 employés ou plus
Gestionnaires et membres de la haute direction	56 %	39 %	3 %	2 %
Membres de profession libérale	51 %	42 %	4 %	3 %
Personnel technique	54 %	37 %	7 %	2 %
Métiers spécialisés (compagnon d'apprentissage)	39 %	44 %	8 %	9 %
Apprentis	57 %	35 %	4 %	4 %
Vente et marketing	79 %	19 %	2 %	1 %
Administration et travail de bureau	83 %	16 %	1 %	1 %
Employés de la production	29 %	41 %	17 %	13 %
Travailleurs du secteur des services	28 %	45 %	10 %	17 %
Autre (veuillez écrire le type dans la section des commentaires)	34 %	40 %	12 %	13 %

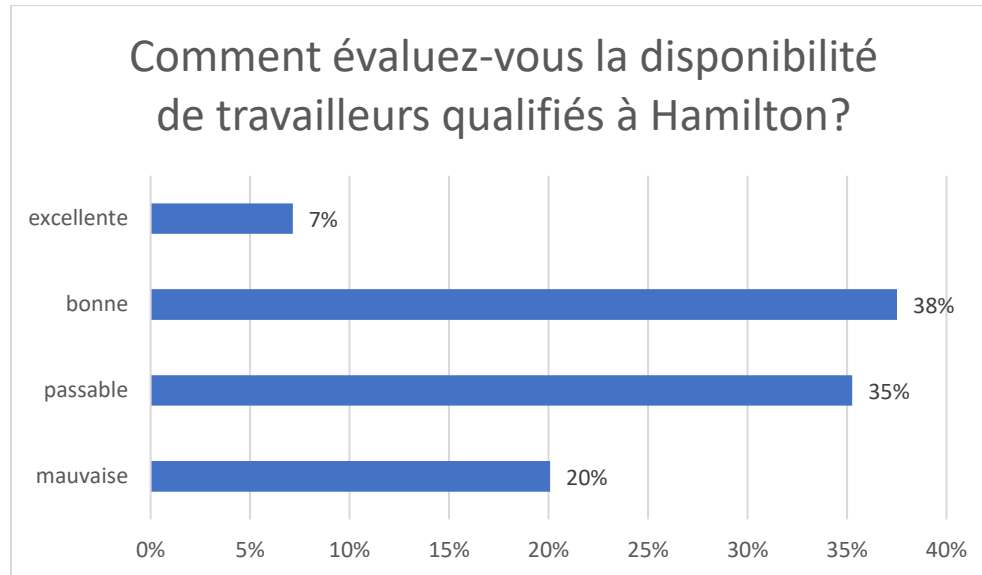
- Au cours des six prochains mois, les employeurs prévoient d'embaucher du personnel pour divers types d'emplois, mais ceux les plus souvent sélectionnés sont les suivants : les travailleurs du secteur des services, les gestionnaires et les membres de la haute direction, et les travailleurs des métiers spécialisés (compagnons d'apprentissage).
- Les travailleurs du secteur des services évoluent en majorité dans les **services d'hébergement et de restauration** et le **commerce de détail**. Ces deux secteurs ont enregistré les plus fortes baisses, mais prévoient vraisemblablement d'embaucher davantage de personnel une fois les restrictions levées.
- Les **services d'hébergement et de restauration**, la **construction** et la **fabrication** sont les secteurs les plus susceptibles d'embaucher des gestionnaires et des membres de la haute direction.

« Je ne peux m'imaginer embaucher quelqu'un pour le moment. Nous arrivons à peine à nous en sortir et il est trop difficile sur le plan mental d'embaucher une autre personne et de la former lorsque nous arrivons à peine à rester ouverts. »

- Un employeur

## Défi du recrutement

*Bon nombre d'employeurs ont de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée à Hamilton*



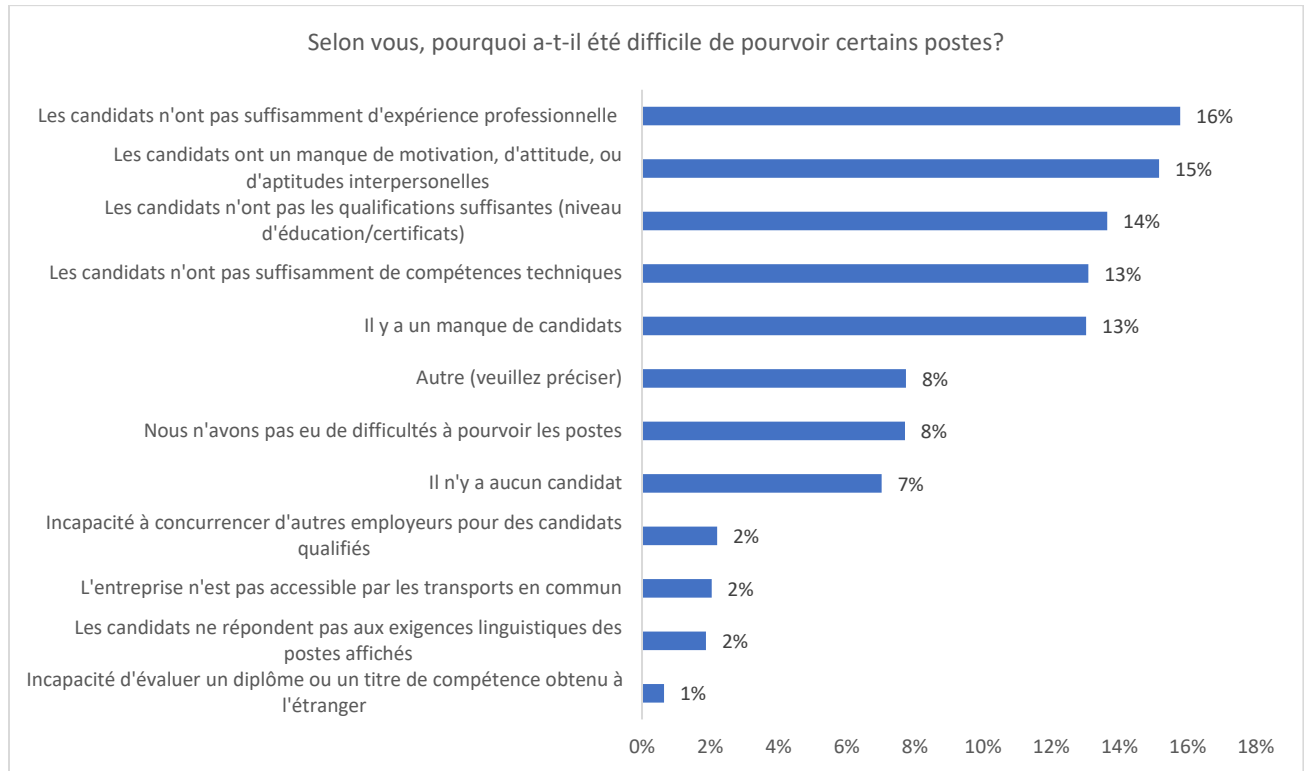
- Même durant une pandémie, la qualité de la main-d'œuvre demeure une préoccupation pour les employeurs. En général, les employeurs ont une opinion peu favorable à l'égard de la main-d'œuvre qualifiée à Hamilton. Cinquante-cinq pour cent des employeurs estiment que la qualité de la main-d'œuvre qualifiée est *passable* ou *mauvaise*, et seulement 7 % ont déclaré qu'elle est *excellente*.
- C'est dans les quatre secteurs suivants que les opinions à l'égard de la main-d'œuvre sont les moins favorables : **la construction, la fabrication, le transport et l'entreposage et le commerce de gros.**
- Les secteurs dont les opinions à l'égard de la main-d'œuvre sont favorables comprennent : **les services professionnels, scientifiques et techniques; les arts, les spectacles et les loisirs; les services immobiliers et les services de location et de location à bail; et les services d'enseignement.**

« Il serait bien de disposer d'une présentation facilement accessible qui explique clairement toutes les règles et les directives à respecter pour continuer à exploiter mon entreprise pendant la COVID-19. Un endroit où tous les écriteaux et les formulaires seraient bien organisés. »

- Un employeur

## Postes difficiles à pourvoir

*L'expérience professionnelle et les compétences générales sont les principales raisons pour lesquelles les employeurs estiment que les postes sont difficiles à pourvoir.*



- Les cinq principales raisons de la difficulté à pourvoir certains postes sont communes à tous les secteurs.
- Trois de ces raisons portent sur les compétences et une autre, sur le manque de candidats : *les candidats n'ont pas suffisamment d'expérience professionnelle; les candidats n'ont pas les qualifications suffisantes; les candidats n'ont pas suffisamment de compétences techniques; et il y a un manque de candidats*. Cette situation est liée à une inadéquation des compétences au sein de la collectivité.
- Les compétences générales continuent de jouer un rôle important, la deuxième raison étant *les candidats ont une manque de motivation, d'attitude ou d'aptitudes interpersonnelles des*.
- Les secteurs les plus touchés par l'inadéquation des compétences sont les suivants : **la construction** (19 % des choix portaient sur l'expérience professionnelle insuffisante et 19 % sur les compétences techniques insuffisantes), **la fabrication** (19 % des choix portaient sur les compétences techniques insuffisantes); **les services professionnels, scientifiques et techniques** (20 % des choix portaient sur l'expérience professionnelle insuffisante et 19 % sur les compétences techniques insuffisantes); et **le transport et l'entreposage** (20 % des choix portaient sur l'expérience professionnelle insuffisante).

- Les secteurs où le nombre de sélections pour les compétences générales était supérieur à la moyenne sont les suivants : **le commerce de détail** (22 % des choix portaient sur le *manque de motivation, d'attitude ou d'aptitudes interpersonnelles*); **les services d'hébergement et de restauration** (19 %) et **la finance et les assurances** (19 %).

Les postes difficiles à pourvoir sont ceux qui posent le plus de difficulté aux employeurs. Tous les employeurs n'ont pas répondu à la question, mais un grand nombre d'entre eux avaient des postes difficiles à pourvoir. Le tableau suivant présente du mieux possible l'ensemble des résultats. Voici les postes difficiles à pourvoir qui se retrouvent le plus souvent et qui touchent vraisemblablement le plus grand nombre d'employeurs.

Postes difficiles à pourvoir		Divers métiers spécialisés
Barman	➔	Charpentier
Service à la clientèle		Boucher
Manœuvre général		Chef/cuisinier
Chef de projet		Technicien en automatisation
Divers métiers spécialisés		Machiniste sur matériel à commande numérique par ordinateur (CNC)
Gestionnaire		Conducteur
Manutentionnaire		Technicien en chauffage, ventilation et climatisation (CVC)
Surveillant de la production		Compagnon en ferblanterie
Représentant de vente		Plombier
Vendeur		Compagnon en ferblanterie
Massothérapeute autorisé		Métiers spécialisés – électricien et mécanicien-monteur
Serveur		Soudeur
Styliste		
Technologue		
Ouvrier d'entrepôt		
Préposé aux bénéficiaires		

- Les emplois varient d'emplois hautement spécialisés à des emplois peu spécialisés. Il existe beaucoup d'emplois de débutant, de même que des emplois hautement spécialisés. La demande en gestionnaires s'étend à tous les secteurs, mais à l'instar de la question précédente, elle est la plus forte dans la **construction, la fabrication, les services d'hébergement et de restauration et le commerce de détail**.
- Les chefs de projet sont principalement employés dans les secteurs de la **construction** et de la **fabrication**.
- Les métiers spécialisés constituent l'un des groupes professionnels les plus difficiles à pourvoir. Un large éventail de métiers spécialisés sont touchés, ce qui montre que même en période de pandémie, les métiers spécialisés sont en forte demande et difficiles à pourvoir pour les employeurs.

## Priorités des entreprises en 2021

*Le passage aux activités en ligne et la compréhension de l'aide publique constituent une priorité absolue pour les entreprises*

Priorité des entreprises	% d'employeurs
Accroître la présence / les activités en ligne de votre entreprise	46 %
Accroître les activités de marketing / promotionnelles pour sensibiliser davantage la clientèle	45 %
Rechercher les programmes de subventions provinciales et fédérales et présenter des demandes en ce sens	37 %
Mieux comprendre les programmes de subventions provinciales et fédérales qui existent	35 %
Mieux comprendre les règles actuelles sur la COVID-19 imposées par le gouvernement	32 %
Attirer de nouveaux employés	31 %
Former des partenariats locaux / acheter des produits locaux	24 %
Mettre en œuvre de nouvelles technologies / nouveaux systèmes afin d'automatiser ou d'améliorer les processus	23 %
Agrandir mon entreprise (en adoptant un site plus grand ou en ajoutant un autre site)	18 %
Offrir des programmes coopératifs, des stages, des formations d'apprenti et des placements professionnels	17 %
Offrir une formation externe ou des occasions de perfectionnement professionnel à votre personnel (p. ex. l'acquisition de compétences numériques)	16 %
Accroître la diversité parmi les employés (sexe/genre, autochtones, Noirs, personnes de couleur, nouveaux arrivants, personnes à mobilité réduite, etc.)	13 %
Augmenter les activités de protection de l'environnement (ou « vertes ») dans votre entreprise	13 %
Augmenter les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion dans votre entreprise (embauche, formation du personnel, relations avec les clients, etc.)	12 %
Aucune de ces réponses	10 %
Autre (veuillez préciser)	9 %
Rechercher des fournisseurs et prestataires de services locaux spécialisés dans la COVID-19	9 %
Entreprendre des activités de recherche et de développement	9 %
Cesser les activités ou les transférer à un nouveau propriétaire	6 %
Rechercher des occasions d'exportation à l'échelle mondiale	5 %
Mieux comprendre les règles actuelles sur la COVID-19 imposées par le gouvernement provincial	0 %
Mieux comprendre les règles actuelles sur la COVID-19 imposées par la ville de Hamilton	0 %

*Remarque : Les priorités indiquées en vert sont directement liées aux priorités de la main-d'œuvre.*

- Bon nombre d'entreprises se disent préoccupées par le passage aux affaires en ligne et à la hausse des activités de marketing. Ce constat est logique puisque le passage à un espace plus numérique en raison des restrictions sanitaires représente un défi majeur pour un grand nombre de petites entreprises.
- Les deux autres priorités qui préoccupent les entreprises sont liées à l'obtention et à la compréhension des aides publiques, suivies par la compréhension des règles actuelles de la COVID-19 imposées par le gouvernement. Les employeurs sont donc mieux à même de comprendre les subventions et les nouvelles règles mises en place par les gouvernements.
- Dans l'ensemble, les cinq premières priorités se rapportent à la survie immédiate des entreprises et à la capacité de naviguer dans ce nouveau paysage numérique. Les priorités liées à la main-d'œuvre, signalées en vert, revêtent un caractère légèrement moins important pour la plupart des employeurs. Voici les trois priorités liées à la main-d'œuvre : *attirer de nouveaux employés* (31 % des employeurs); *offrir des programmes coopératifs, des stages, des formations d'apprenti et des placements professionnels* (17 %); *offrir une formation externe ou des occasions de perfectionnement professionnel à votre personnel (p. ex. l'acquisition de compétences numériques)* (16 %).
- Les secteurs les plus préoccupés par la question de *l'attrait de nouveaux employés* sont : les services d'hébergement et de restauration; la construction; et la fabrication.

*« J'ai trouvé qu'il était extrêmement stressant et déroutant de suivre les directives locales et provinciales ayant trait à la COVID-19. Les efforts déployés pour informer les employeurs ou les entreprises de ce que l'on attend d'eux sont insuffisants et nous sommes essentiellement laissés à nous-mêmes pour déterminer comment nous devrions affronter la pandémie. »*

- Un employeur

## Conclusion

Le sondage Répercussions sur les entreprises révèle que les employeurs de Hamilton ont été gravement touchés par la pandémie de COVID-19. Une proportion importante d'employeurs a perdu des employés et des revenus. Certaines entreprises de Hamilton ont été plus touchées que d'autres, quelques secteurs ayant dû faire face à un environnement plus difficile, probablement en raison des mesures de confinement découlant de la crise sanitaire : **les services d'hébergement et de restauration; le commerce de détail; les arts, les spectacles et les loisirs et les autres services**. Certains secteurs ont été légèrement moins touchés, comme la **construction** et la **fabrication** qui ont enregistré une hausse de l'emploi en 2020 selon l'Enquête sur la population active.

La pandémie a eu un certain nombre d'effets, dont les plus courants, tous secteurs confondus, sont les suivants : *la santé mentale des employés; la stabilité globale de l'entreprise; l'incertitude/la préoccupation concernant la stabilité d'emploi; la demande pour les produits et les services de votre entreprise; et l'offre de services de garde d'enfants pour vos employés*. Les répercussions sur la santé mentale sont également élevées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, ce qui témoigne de la pression que ressentent les travailleurs de ce secteur.

Pour l'année à venir, les employeurs sont légèrement plus optimistes, 52 % d'entre eux prévoyant d'embaucher. Toutefois, il s'agit du taux le plus bas enregistré depuis que PMH a commencé à poser cette question dans le cadre du sondage *EmployerOne*. Il y aura néanmoins cette année un certain nombre de débouchés, dont bon nombre proviendront des secteurs les plus touchés par les mesures de confinement.

L'une des préoccupations est que de nombreux employeurs estiment que la disponibilité de travailleurs qualifiés est mauvaise ou passable. Ce sont les secteurs tels que **la fabrication, la construction et les services professionnels, scientifiques et techniques** qui obtiennent les appréciations les moins positives. Les compétences techniques comme celles générales sont un sujet de préoccupation. Il existe encore un certain nombre de postes difficiles à pourvoir, en particulier dans les métiers spécialisés. C'est sur ce point que les acteurs du marché de l'emploi dans la collectivité peuvent porter leur attention.

Dans l'ensemble, les priorités sur lesquelles se concentrent les employeurs sont nombreuses, les deux principales étant de faire évoluer leur entreprise vers un environnement plus numérique et de mieux comprendre les restrictions sanitaires. Les entreprises sont encore nombreuses à avoir besoin d'aide du gouvernement en matière de financement, d'EPI, d'information sur les questions de santé publique et de soutien pour s'adapter à la nouvelle économie. C'est à ce chapitre que la collectivité peut travailler ensemble, établir des liens avec différents intervenants et aider les travailleurs et les employeurs à composer avec cette situation difficile ainsi que faire prospérer l'économie locale après la pandémie.