



Rapport
sur les tendances dans le **Recrutement** et les
Politiques d'**Équité**, de **Diversité** et d'**Inclusion**
en **Ontario**

Etabli par
Alexis Leseigneur
Consultant
Thomas Brossas
Consultant

Lundi 25 mars 2024

SOMMAIRE

Remerciements :	3
Introduction	4
Présentation du contexte et de l'objectif de l'analyse.....	4
Méthodologie utilisée	5
Tendances Observées	6
Synthèse des principaux résultats.....	6
Recrutement.....	6
Défis des employeurs.....	6
Équité, Diversité et Inclusion (EDI).....	7
Profil des employeurs.....	7
Accès aux services communautaires.....	7
Faiblesses identifiées et opportunités à explorer	8
Recommandations	9
Annexes	12

Remerciements :

Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude envers la SEO, les acteurs du projet et les employeurs qui ont contribué à cette analyse en partageant leurs précieuses informations. Leur engagement et leur collaboration ont été essentiels pour la réussite de ce projet.

Nous sommes reconnaissants de la confiance accordée et sommes déterminés à continuer à travailler ensemble pour créer des environnements de travail inclusifs et équitables, propices à la croissance et à l'épanouissement de tous. Merci encore pour leur précieuse contribution.

Nous tenons également à remercier chaleureusement Aïssatou Sonko, Erika Groome, Nadia Jacquemet et Youness Ait Mohamadine, dont les efforts et l'engagement ont été vitaux pour la réalisation de cette analyse. Nous sommes reconnaissants de leur implication et de leur précieuse collaboration.

Introduction

Présentation du contexte et de l'objectif de l'analyse

Dans un contexte économique incertain et changeant, les besoins et habitudes des employeurs en matière de recrutement sont de plus en plus difficile à cerner. Les récentes évolutions sociétales et technologiques chamboulent de nombreuses industries et domaines et les employeurs ainsi que les candidats ne sont pas toujours au fait des ses évolutions.

En novembre 2023, la Société Économique de l'Ontario nous a confié la mission de concevoir un questionnaire pour interroger les employeurs de l'Ontario. L'objectif était de sonder leurs pratiques de recrutement et leur niveau de familiarité avec les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion.

Cette démarche vise à éclairer les employeurs sur les tendances actuelles et à les guider vers des pratiques plus inclusives pour favoriser la croissance des entreprises à travers l'embauche et l'intégration de francophones (incluant les nouveaux arrivants au Canada). Elle permettra aussi d'optimiser les stratégies d'intégration de la SEO à travers ces différents programmes.

Méthodologie utilisée

Dans le cadre de cette analyse*, nous avons examiné les données d'un questionnaire mis à disposition sur LinkedIn et Facebook pendant une durée de 2 mois (Janvier – Février 2024) et rempli par des employeurs basés en Ontario.

Nous avons élaboré un questionnaire de 15 questions regroupés en 6 catégories :

1. Processus de recrutement
2. Diversité et inclusion
3. Type de main-d'œuvre recherché
4. Freins au recrutement
5. Profil de l'entreprise
6. Informations sur le programme d'employabilité de la SEO.

L'objectif étant d'identifier les tendances, les faiblesses et les opportunités pour améliorer les pratiques des employeurs à travers les services offerts par la SEO.

Les données ont été analysées en utilisant des méthodes statistiques pour identifier les tendances significatives et les corrélations entre les variables.

Nous avons utilisé l'outil de création et d'analyse de questionnaire "Typeform" afin de pouvoir exécuter ce mandat. Toutes les informations, questionnaires et réponses, sont disponibles en annexe de ce rapport.

** Note importante : toutes les données récoltées sont des informations non vérifiées et émanant de personnes ne possédant pas systématiquement accès aux informations de l'entreprise. Cela peut être une interprétation ou une évaluation faite sur une base arbitraire. Les données seront donc traitées comme des tendances et non pas des faits avérés.*

Tendances Observées

Synthèse des principaux résultats

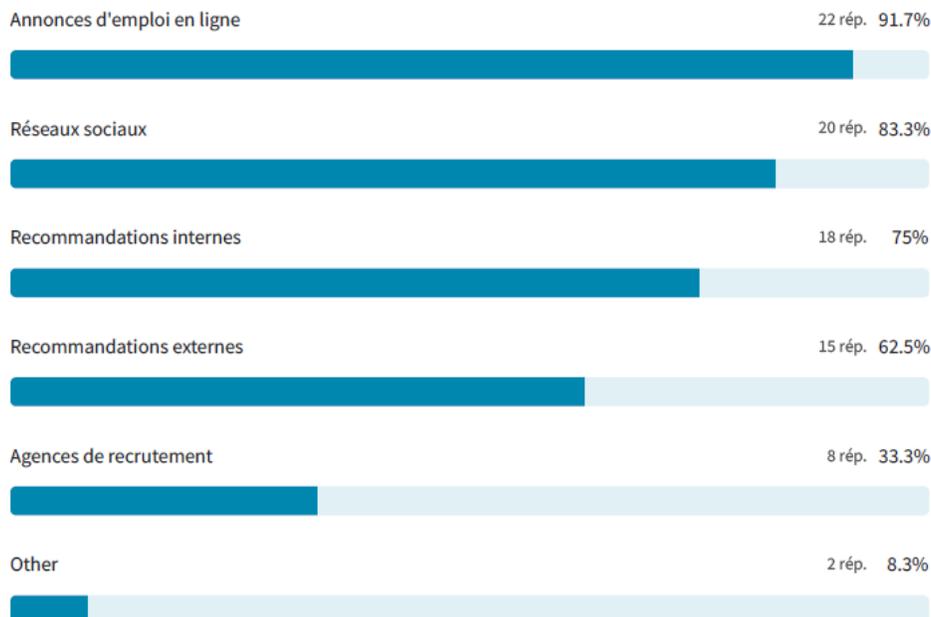
Recrutement

- Processus simple - 1 à 3 étapes: Les résultats révèlent une tendance vers des processus de recrutement relativement simples, avec une majorité d'employeurs (52%) ayant un processus de 1 à 3 étapes.
- Grande réactivité: Il est intéressant de noter que la majorité des employeurs (68%) déclarent avoir un processus de recrutement de moins d'un mois, suggérant une bonne réactivité dans le recrutement.
- Faible taux d'utilisation d'un ATS: Le faible taux d'utilisation des systèmes de suivi des candidats (ATS) avec des algorithmes de filtrage (16%) soulève des questions sur l'efficacité des processus de recrutement en termes d'expérience candidat mais aussi de confort d'utilisation pour l'employeur.
- Prise de décision centralisée: De plus, le personnel RH et les managers sont les principaux acteurs du processus de recrutement soulignant un besoin potentiel d'impliquer davantage ou d'autres acteurs dans le processus de sélection.

En résumé, la grande majorité des employeurs ont un processus de recrutement court, voire minimaliste, ce qui peut offrir une bonne réactivité si les employeurs sont formés aux pratiques de recrutement avancées.

Quels canaux de recrutement privilégiez-vous ?

24 sur 24 personnes ont répondu à cette question



Défis des employeurs

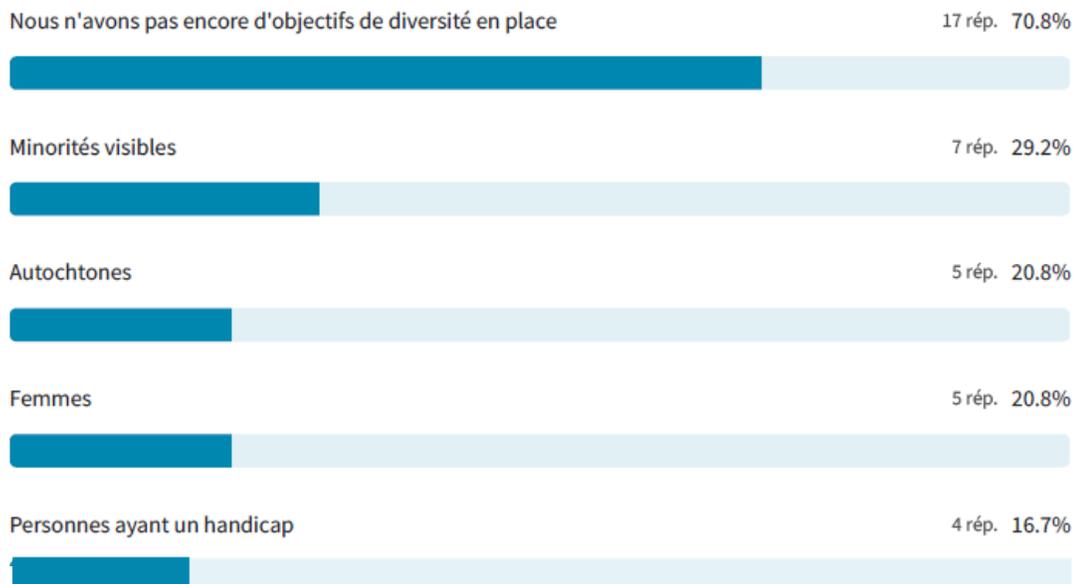
- **Attraction et rétention:**
Les défis liés au recrutement et à la rétention sont des problèmes majeurs pour la plupart des employeurs en Ontario. L'incapacité à trouver une main-d'œuvre qualifiée (84% des employeurs) et les problèmes de rétention du personnel (40% des employeurs) mettent en lumière des défis significatifs pour les entreprises, quel que soit leur secteur ou leur taille.

Équité, Diversité et Inclusion (EDI)

- **Processus d'intégration:**
L'absence de stratégies d'intégration spécifiques pour les nouveaux arrivants (62%) et d'objectifs EDI (70%) dans une grande partie des entreprises souligne un besoin d'engagement accru envers l'équité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail et une faiblesse critique dans les stratégies de recrutement et de rétention.
- **Différences sectorielles:**
Les résultats indiquent également des disparités entre les secteurs, avec certains secteurs comme la santé et l'éducation montrant une meilleure prise en compte de l'EDI par rapport à d'autres comme le secteur minier et de la construction.

Quels sont vos objectifs de diversité au sein de votre entreprise ?

24 sur 24 personnes ont répondu à cette question



Profil des employeurs

- Analyse géographique:
 - La répartition géographique des employeurs montre une forte représentation du Nord de l'Ontario, en particulier de la région de Sudbury, suivi par la région d'Ottawa.
 - En termes de secteurs, la santé et l'éducation sont les plus représentés dans le sud de l'Ontario (GTA et RCN), tandis que des secteurs comme la construction, les entreprises minières et l'alimentation sont également significativement représentés, surtout dans le Nord de l'Ontario.

Accès aux services communautaires

- Synergies possibles:
La majorité des employeurs connaissent l'existence des services d'accompagnement communautaires et souhaitent en bénéficier.

Faiblesses identifiées et opportunités à explorer

Les faiblesses majeures résident dans le manque de stratégies d'intégration pour les nouveaux arrivants, l'absence d'objectifs clairs en matière d'EDI et l'utilisation limitée d'outils RH avancés tels que les ATS, l'intelligence artificielle, etc. Ces lacunes soulignent la nécessité pour les employeurs de revoir leurs pratiques et de s'engager dans une démarche proactive d'amélioration et d'automatisation.

Il est cependant encourageant de constater une volonté claire de la part des employeurs de s'adapter pour mieux répondre à leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée.

De plus, un intérêt marqué pour les programmes proposés par la Société Économique de l'Ontario (SEO) est observé, ce qui témoigne d'une ouverture à explorer des solutions innovantes et adaptées aux défis actuels du marché du travail.

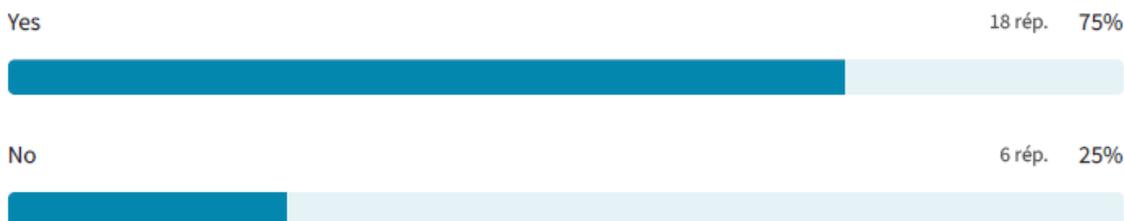
Savez-vous qu'il existe des programmes de placements de talents bilingues gratuits pour les employeurs basés en Ontario ?

24 sur 24 personnes ont répondu à cette question



Seriez-vous intéressé à en bénéficier ?

24 sur 24 personnes ont répondu à cette question



Recommandations

Ce rapport met en évidence la nécessité pressante pour les employeurs en Ontario d'améliorer leurs pratiques de recrutement et d'intégrer des politiques plus inclusives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). En identifiant les tendances, les faiblesses et les opportunités révélées par cette analyse, nous proposons 10 recommandations concrètes pour relever les défis actuels du marché du travail et favoriser une culture organisationnelle diversifiée et équitable.

Les recommandations stratégiques sont les suivantes :

1. **Sensibilisation à l'EDI** : Promouvoir une culture inclusive sur le lieu de travail en sensibilisant les employeurs aux principes de l'EDI et en encourageant l'adoption de politiques et de pratiques inclusives, du recrutement à la rétention.
2. **Mise en place de programmes EDI** : Développer des programmes EDI complets comprenant des outils, des ressources et des ateliers d'accompagnement pour renforcer l'engagement envers la diversité et favoriser l'inclusion dans tous les aspects de l'entreprise.
3. **Accompagnement dans la refonte des processus de recrutement** : Fournir un soutien aux employeurs pour repenser et améliorer leurs processus de recrutement afin de garantir une approche plus inclusive et équitable.
4. **Formation sur l'acquisition et la gestion de logiciels RH et de recrutement** : Offrir des formations spécialisées pour aider les employeurs à tirer parti des technologies RH et des outils de recrutement pour optimiser l'efficacité de leurs processus de recrutement.
5. **Promouvoir l'automatisation des tâches répétitives** : Sensibiliser les employeurs à l'utilisation de l'intelligence artificielle pour automatiser les tâches répétitives dans le recrutement et réduire les biais potentiellement présents dans le processus de recrutement.
6. **Renforcement des partenariats avec les organismes communautaires** : Collaborer étroitement avec les organismes communautaires pour identifier et attirer des talents diversifiés, et pour faciliter l'intégration des nouveaux employés dans l'entreprise grâce à un système de gestion des relations commerciales centralisé.
7. **Formation des talents à travers des ateliers** : Organiser des ateliers pratiques de développement professionnel pour les candidats afin de favoriser leur intégration dans le marché du travail et de renforcer leurs compétences et leur employabilité.
8. **Établissement de partenariats triangulaires pour des programmes de formation temporaires** : Créer des partenariats entre les employeurs, les écoles et les collèges et la SEO pour développer des programmes de formation temporaires adaptés aux besoins spécifiques des employeurs et des industries locales.
9. **Ateliers sur la rétention du personnel** : Organiser des ateliers dédiés à la rétention du personnel pour aider les employeurs à réduire le taux de rotation et à fidéliser leurs employés.
10. **Ateliers sur la gestion des conflits et la communication non violente** : Proposer des ateliers axés sur la gestion des conflits et la communication non violente pour favoriser un environnement de travail respectueux et collaboratif.

En outre, pour soutenir les employeurs dans leurs efforts de recherche et de rétention des talents, nous recommandons la création de nouveaux ateliers et événements selon le plan suivant :

1. Identification des besoins : Organiser des sessions interactives avec les employeurs pour comprendre leurs besoins spécifiques en matière de recrutement et de rétention du personnel.
2. Conception des ateliers : Développer des ateliers en format court et personnalisés sur le recrutement inclusif, la rétention du personnel et la gestion de la diversité en tenant compte des besoins identifiés.
3. Invitation d'experts : Inviter des experts en recrutement, en diversité et inclusion pour animer ces ateliers et partager leurs meilleures pratiques.
4. Promotion et sensibilisation : Promouvoir ces ateliers auprès des employeurs à travers divers canaux de communication pour assurer une participation et un engagement maximum.
5. Suivi et évaluation : Collecter des retours après chaque atelier pour évaluer leur efficacité et ajuster le contenu en conséquence, assurant ainsi une amélioration continue des pratiques de recrutement et d'ÉDI.

En complément des recommandations précédemment mentionnées, il est vivement recommandé d'adopter une **approche méthodologique agile** pour la mise en œuvre des changements proposés. Un plan sur 12 mois, organisé en "sprints" successifs, permettrait une mise en œuvre progressive et itérative des initiatives visant à améliorer les pratiques de recrutement et à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) au sein des entreprises ontariennes.

Dans ce plan agile, chaque mois pourrait représenter un sprint, au cours duquel des objectifs spécifiques seraient fixés, des actions seraient entreprises et des ajustements seraient apportés en fonction des retours et des évaluations. Par exemple, les premiers mois pourraient être consacrés à la sensibilisation à l'EDI et à l'identification des besoins des employeurs, suivis par la conception et à la mise en place de programmes EDI, à la formation du personnel et à la refonte des processus de recrutement.

La méthodologie agile offrirait la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux besoins et aux réalités spécifiques de chaque entreprise, tout en permettant un progrès continu vers l'objectif d'une culture organisationnelle plus inclusive et équitable. En adoptant cette approche, les employeurs peuvent maximiser l'efficacité de leurs efforts de transformation et s'assurer que les changements apportés sont durables, rentables et alignés sur leurs objectifs à long terme en matière de diversité et d'inclusion.

Conclusion

Cette analyse des processus de recrutement et des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion chez les employeurs en Ontario met en lumière à la fois les défis persistants et les opportunités à saisir pour promouvoir un marché du travail plus inclusif et équitable. Les résultats révèlent une nécessité urgente d'améliorer les pratiques actuelles, notamment en sensibilisant à l'EDI, en renforçant les processus de recrutement et en favorisant l'automatisation des processus pour accroître la rentabilité des entreprises sur le moyen et long terme.

En intégrant les recommandations stratégiques proposées, les employeurs peuvent non seulement répondre aux besoins changeants du marché du travail, mais aussi contribuer à la création de milieux de travail plus dynamiques, inclusifs et respectueux de la diversité. Ainsi, cette analyse ne se limite pas à une simple évaluation des pratiques existantes, mais constitue également un appel à l'action pour tous les acteurs impliqués dans la gestion des ressources humaines en Ontario, afin de créer un avenir professionnel plus inclusif et prometteur pour tous.

Annexes

- Données brutes du questionnaire
 - CSV réponses EN
 - CSV réponses FR
- Données graphiques du questionnaire
 - PDF réponses EN
 - PDF réponses FR

-