



Le Plan Local du Marché du Travail Sarnia Lambton 2024 - 2025

Reconnaitances

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la Province.

Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement liés par les recommandations contenues dans le présent document.

Mission

SLWDB est une organisation diversifiée et dédiée, qui s'engage à identifier les besoins et à faciliter les solutions pour attirer, former et conserver une main-d'oeuvre viable par le biais de partenariats communautaires.

Vision

Accroître la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton pour l'économie de demain.

La SLWDB est le leader de Sarnia Lambton dans son approche du développement de la main-d'oeuvre et de la planification du marché du travail. L'équipe engage activement les organisations et les partenaires communautaires dans les projets du marché du travail local. La SLWDB mène également des consultations avec les propriétaires d'entreprises tout au long de l'année afin d'identifier les besoins et de faciliter les solutions pour développer la main-d'oeuvre locale.

Réseau

La SLWDB est l'une des 26 commissions de planification locales qui composent la Planification de la main-d'oeuvre de l'Ontario et qui sont financées pour mener et diffuser des recherches sur le marché du travail local et faire participer les intervenants communautaires à un processus de planification qui appuie les solutions locales aux problèmes locaux.

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

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

Table des matières

- Reconnaisances 2
- Sources de Données..... 4
- Résumé 5
- Population Locale 6
- Population et tendances migratoires à Sarnia Lambton 8
- L'éducation à Sarnia Lambton 10
- Le Pouls Économique: Aperçu De La Population Active 11
- Dynamique Du Marché Du Travail 13
- Profil De L'entreprise 14
- WISL: Work In Sarnia Lambton 16
- Sondage EmployerOne 19
- Données Sur l'Emploi En Ontario 21
- Consultations Communautaires 28
- 2025-2028 Plan D'action 30

Sources de Données

Ce rapport combine des données provenant de diverses sources pour broser un tableau pertinent du marché du travail local et des conditions économiques. Il s'agit d'un rapport exhaustif fondé sur des données probantes et axé sur la communauté.

Les sources consultées sont les suivantes :

- Nombre d'entreprises canadiennes
- Enquête sur la main d'oeuvre
- Données du recensement
- Emploi Ontario
- Sondage EmployerOne
- Groupes de discussion et consultations communautaires
- WISL : Travailler à Sarnia Lambton

SLWDB ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie, explicite ou implicite, quant à l'exactitude ou à l'intégralité des données référencées. En fournissant ce matériel, SLWDB n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications produites par SLWDB.

Des renseignements supplémentaires peuvent être obtenus en communiquant avec:

Dr. Mikelle Bryson-Campbell, PhD.
Directrice générale
Mikelle.Bryson.Campbell@SLWDB.org
Conseil de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton
St. Clair Corporate Centre
265, rue Front Nord, bureau 504
Sarnia (Ontario)
N7T 7X1
(519) 332-0000
info@SLWDB.org

Résumé

Le Plan local du marché du travail (PLMT) de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL) est un rapport annuel complet qui vise à informer le public, les chercheurs d'emploi, les fournisseurs de services et les employeurs sur le marché du travail local. Ce rapport rassemble les résultats de nos recherches de l'année dernière, y compris les données statistiques et les commentaires reçus lors des consultations communautaires.

Tout au long de l'année, il y a eu des changements dans le taux de chômage, passant d'un plancher de 8,2% à un plafond de 9,7%. Bien que Sarnia Lambton ait connu l'un des taux de chômage les plus élevés de la région économique, les employeurs dans des secteurs spécifiques continuent à faire état d'une demande pour des occupations spécifiques. Dans le secteur de l'éducation, par exemple, les postes d'éducatrices/trices de la petite enfance prennent en moyenne 33 jours pour être pourvus et deux fois plus de postes sont affichés par rapport à l'année dernière.

Face à ces changements et aux événements mondiaux qui influencent notre économie, notre plan d'action pour 2025-2028 a été conçu pour soutenir la croissance de la main-d'œuvre, en particulier là où les besoins sont les plus importants. Le plan d'action se concentre sur cinq domaines clés :

- Recrutement et fidélisation
- Métiers spécialisés
- Main-d'œuvre rurale
- La diversité dans la main-d'œuvre
- Fabrication

Nous espérons que les informations contenues dans ce rapport contribueront à informer nos partenaires communautaires et à orienter la programmation et la planification de la main-d'œuvre pour la communauté. Nous espérons que ce rapport encouragera les discussions au sein de la communauté afin d'identifier les opportunités et de combler les lacunes de la main-d'œuvre actuelle.

Sincèrement,

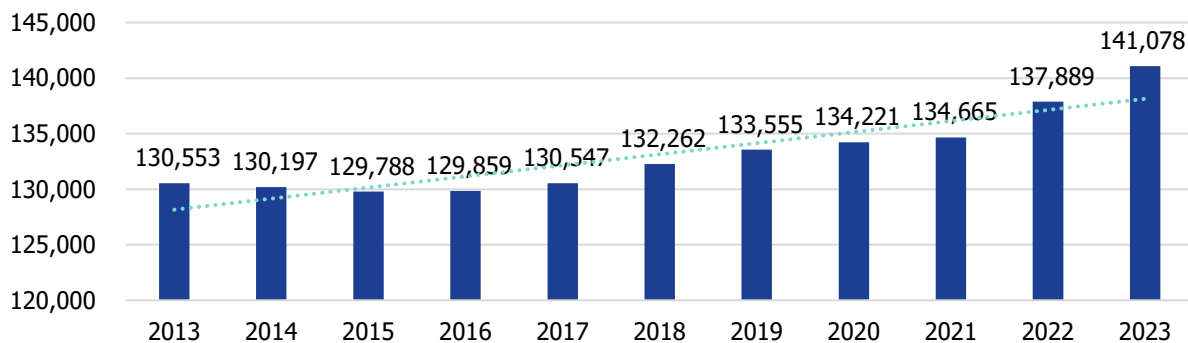
Dr. Mikelle Bryson-Campbell
B.A., B.Sc., M.A., PhD.
Directrice Générale
Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

Population Locale

Sarnia Lambton compte 11 municipalités et trois communautés des Premières nations. Située sur le magnifique territoire traditionnel des Premières nations Ojibwe, Potawatomi et Odawa, faisant partie de la Confédération des Trois Feux, la région mélange les zones urbaines et rurales et abrite 141 078 résidents. Depuis 2013, la population a connu une croissance régulière. Selon les estimations de la population par division de recensement (2021), 49,86 % des résidents sont des hommes et 50,13 % des femmes.

Les trois communautés des Premières nations sont la Première nation Aamjiwnaang (2 596 membres inscrits, 900 vivants dans la réserve), les Chippewas de Kettle et Stony Point (2 662 membres inscrits, 1 358 dans la réserve) et la Première nation de Walpole Island (5 040 membres inscrits, 2 310 dans la réserve).

Graphique 1 : Tendances démographiques (2013 -2023).



Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 17-10-0152-01 Estimations de la population, 1er juillet, par division de recensement, limites 2021. Date de diffusion : 2024-05-22.

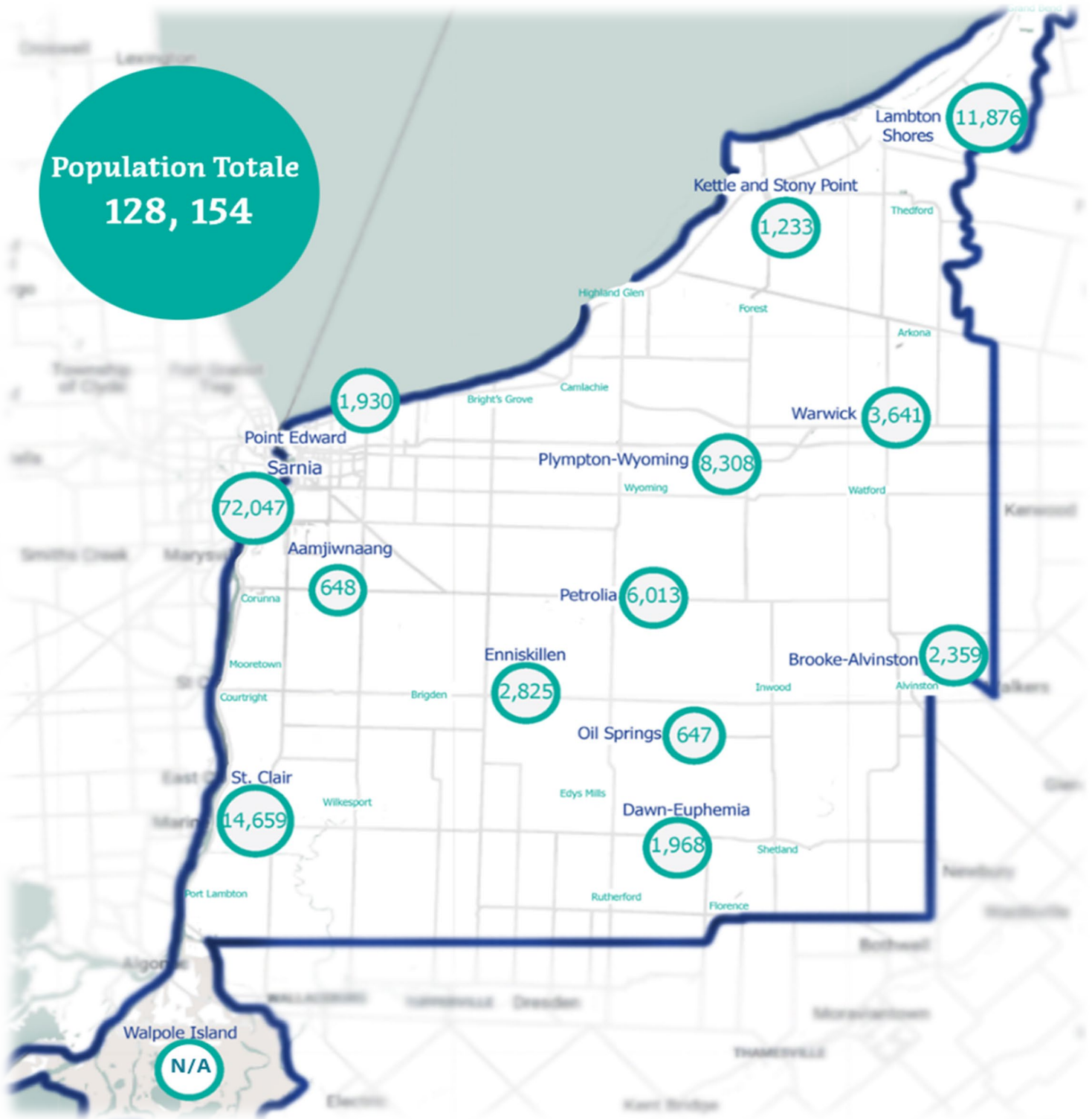
Tableau 1 : Données démographiques des communautés des Premières nations.

Catégorie	Aamjiwnaang	Chippewas de Kettle et de Stony Point	Île Walpole
Population inscrite	2,596	2,662	5,040
Vivre dans sa propre réserve	900	1,358	2,310
Ne pas vivre dans sa propre réserve	1,696	1,304	2,730
Population de Recensement de 2016	639	1,011	1,589
Population de Recensement de 2021	648	1,233	N/A ¹

Source : Gouvernement du Canada. Affaires autochtones et du Nord, Profil des Premières nations en novembre 2024.

¹ Non disponible pour une période de référence spécifique.

Graphique 2: Population des municipalités de Sarnia Lambton, recensement 2021.



Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2021.

Population Et Tendances Migratoires À Sarnia Lambton

De 2016 à 2023, la population de Sarnia Lambton a changé, avec une croissance dans les groupes d'âge plus âgés (55+ ans) et des baisses dans les groupes plus jeunes (15-24 et 25-54 ans). La migration nette a été un facteur clé, ajoutant 5 823 personnes, particulièrement parmi les familles (0-17 ans) et les personnes âgées de 45 à 64 ans, alors que les gains parmi les jeunes adultes (18-24 ans) ont été modestes. L'immigration est restée stable, avec des augmentations dans les groupes des 25-44 ans et des 44 ans et plus, mais une baisse chez les jeunes immigrants/es (15-24 ans). La population racialisée a augmenté (+1 620), tandis que la population autochtone a diminué (-860). Ces tendances soulignent la nécessité de poursuivre les efforts pour soutenir la rétention des jeunes afin de continuer à développer notre population locale et la main-d'œuvre qui en découlera.

Graphique 3 : Composantes de la croissance démographique (2017-2023).



Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0153-01 Composantes de la variation de la population par division de recensement, limites de 2021. Date de diffusion : 2024-05-22.

Tableau 2 : Changement dans les groupes d'âge (2016-2021).

Groupes d'âge	2016			2021			Changement (2016-2021)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	14,330	7,320	7,015	13,090	6,830	6,260	-1240	-490	-755
25 à 54 ans	44,230	21,875	22,360	43,250	21,605	21,650	-980	-270	-710
55 ans et plus	46,460	22,105	24,350	50,035	23,760	25,285	3575	1,655	935
Total 15+	105,020	51,300	53,725	106,375	52,195	53,195	1,355	895	-530

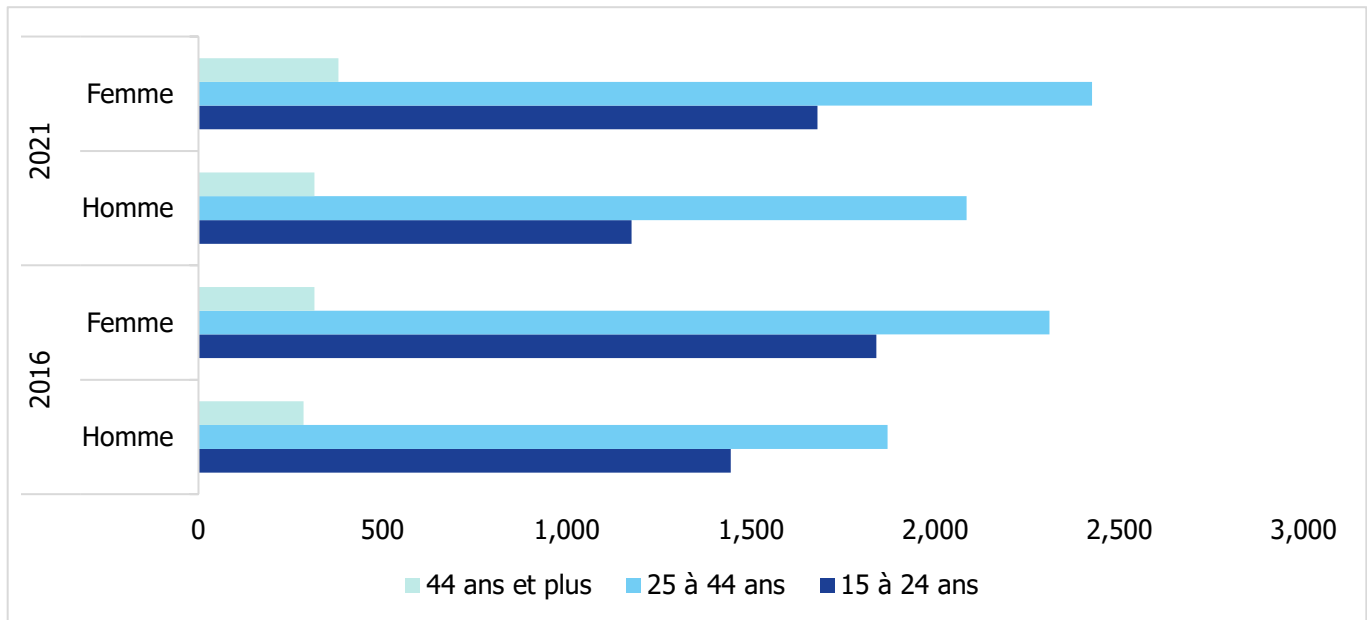
Source : Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Tableau 3 : Évolution de la population autochtone et racialisée par sexe (2016-2021).

Groupes de Population	2016			2021			Changement (2016-2021)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Indigène	6,890	3,335	3,550	6,030	3,035	2,995	-860	-300	-555
Racialisé	5,505	2,850	2,650	7,125	3,640	3,485	1,620	790	835

Source : Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Graphique 4 : Nombre d'immigrants par groupe d'âge et par sexe (2016-2021).



Source: Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Graphique personnalisé.

Tableau 4 : Caractéristiques migratoires (2017-2022).

Âge Groupe	Immigrants	Émigrants	Émigrants net
0-17	3,524	2,186	1,338
18-24	3,056	2,610	446
25-44	7,275	5,694	1,581
45-64	4,684	2,596	2,088
65+	2,253	1,883	370
Total	20,792	14,969	5,823

Source: Statistique Canada, Déclarants.

L'éducation À Sarnia Lambton

En 2021, 15,7 % de la population de Sarnia Lambton détenait un diplôme universitaire au niveau du baccalauréat ou plus, ce qui était inférieur à la moyenne de l'Ontario de 29,9 %. Cependant, un pourcentage plus élevé de résidents/es ici détenait un certificat ou un diplôme (28,4 % comparé à 20,3 % en Ontario).

Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation du nombre de résidents/es qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un certificat par rapport à 2016, ce qui suggère une tendance continue vers un niveau d'éducation plus élevé. De plus, Sarnia Lambton a une représentation plus élevée de certificats ou de diplômes d'apprentissage ou de métiers par rapport à l'Ontario.

Tableau 5 : Niveau d'instruction dans Sarnia-Lambton (2016 et 2021).

2016		Niveau d'éducation	2021		Sarnia Lambton Changement 2016- 2021
Sarnia-Lambton	Ontario		Sarnia-Lambton	Ontario	
16.8% 17,615	17.5% 1,935,355	Aucun certificat diplôme ou grade	14.6% 15,500	15.3% 1,799,890	-12%
29.4% 30,835	27.4% 3,026,100	Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	30.6% 32,520	27.2% 3,204,170	5.4%
10.5% 11,075	6.0% 664,180	Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'un métier	9.2 % 9,955	5.0% 592,485	-10.1%
27.9% 29,275	20.8% 2,298,715	Certificat ou diplôme d'un collège d'un cégep ou d'un autre diplôme non universitaire	28.4% 30,190	20.3% 2,389,205	3.1%
1.3% 1,395	2.2% 242,005	Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	1.4% 1,500	2.3% 268,480	7.5%
14.1% 14,825	26% 2,872,085	Certificat diplôme ou grade universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur	15.7% 16,710	29.9% 3,528,600	12.7%

Source : Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Le Pouls Économique: Aperçu De La Population Active

Tendances de l'industrie

Selon la taille de la main-d'œuvre, les industries les plus importantes sont les soins de santé et l'assistance sociale, l'industrie manufacturière et le commerce de détail. Sarnia Lambton a été témoin d'une croissance substantielle dans diverses industries, la construction ayant la plus forte croissance (19,8%), suivie par l'exploitation minière et pétrolière (19,2%) et l'immobilier (15,3%). L'agriculture et les services publics ont également connu une croissance de 11,7 % et 10,5 % respectivement. Entre 2016 et 2021, l'industrie des arts et des loisirs a connu une baisse de -56,2 %, suivie par le commerce de gros (-33,7 %) et les autres services (-33,5 %). Le secteur de la gestion a également connu une baisse de -33,3 %, tout comme l'industrie de l'information et de la culture (-31 %).

Industries connaissant la plus forte croissance:

- **+ 19,8 %** Construction
- **+ 19,2 %** Mines et pétrole
- **+ 15,3 %** Immobilier
- **+ 11,7 %** Agriculture
- **+ 10,5 %** Services publics

Industries connaissant la plus forte baisse:

- **- 56,2 %** Arts et loisirs
- **- 33,7 %** Vente en gros
- **- 33,5 %** Autres services
- **- 33,3 %** Gestion
- **- 31%** Info et Culture

Tableau 6 : Changements dans la main-d'œuvre par industrie dans Sarnia Lambton et en Ontario (2016-2021).

L'industrie	Lambton 2016	Lambton 2021	Changement 2016-2021 Lambton	Changement 2016-2021 Ontario
Secteur de la construction	4,910	5,880	↑ 19.8%	↓ -9.9%
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	650	775	↑ 19.2%	↓ -9.7%
Immobilier, location et location à bail	750	865	↑ 15.3%	↓ -2.6%
l'agriculture, la foresterie, pêche et chasse	2,555	2,855	↑ 11.7%	↓ -2.5%
Services publics	620	685	↑ 10.5%	↓ -8.4%
Soins de santé et assistance sociale	7,665	8,385	↑ 9.4%	↓ -10.4%
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,730	2,785	↑ 2.0%	↓ -15.5%
Services éducatifs	3,580	3,555	↓ -0.7%	↑ 3.3%
Finance et assurances	1,295	1,240	↓ -4.2%	↓ -4.3%
Administration publique	2,315	2,210	↓ -4.5%	↓ -3.4%
Transport et entreposage	2,460	2,335	↓ -5.1%	↓ -7.5%
Fabrication	6,495	5,995	↓ -7.7%	↑ 8.3%
Administration et soutien	2,755	2,430	↓ -11.8%	↑ 9.1%
Commerce de détail	6,490	5,630	↓ -13.3%	↑ 7.9%
Services d'hébergement et de restauration	4,330	3,090	↓ -28.6%	↑ 50.0%
Industrie de l'information et de la culture	565	390	↓ -31.0%	↑ 7.7%
Gestion	45	30	↓ -33.3%	↓ -52.9%
Autres services	2,835	1,885	↓ -33.5%	↑ 23.5%
Commerce de gros	2,105	1,395	↓ -33.7%	↑ 12.8%
Les arts, divertissements et loisirs	1,335	585	↓ -56.2%	↑ 55.8%

Source: Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Données sur les tendances professionnelles

Les principales professions dans Sarnia Lambton comprennent la vente et les services, les métiers, le transport et l'opération d'équipement, les affaires, la finance et l'administration, l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux, et la santé. La main-d'œuvre a augmenté, le nombre de travailleurs passant de 105 015 à 106 375. Cette croissance s'est produite malgré une diminution de la population active, qui est passée de 61 460 à 59 650 résidents/es actifs/ves. Les professions qui ont connu la plus forte augmentation du taux de chômage entre 2016 et 2021 sont les suivantes : arts, culture, loisirs et sports (augmentation de 11,2 %), vente et services (augmentation de 9,8 %), fabrication et services publics (augmentation de 3,7 %) et gestion (augmentation de 2,3 %).

Tableau 7 : Changements dans la main-d'œuvre par profession pour Sarnia Lambton et l'Ontario, 2016-2021.

Profession	Sarnia 2016	Sarnia 2021	Ontario 2016	Ontario 2021	Changement Sarnia	Changement Ontario
Gestion	6,130	6,615	790,875	897,595	↑ 8%	↑ 13%
Affaires, finances et administration	7,300	6,825	1,124,765	1,150,215	↓ -7%	↑ 2%
Sciences naturelles, appliquées et connexes	3,935	3,890	516,115	24,045	↓ -1%	↓ -95%
Santé	4,640	5,420	447,045	24,620	↑ 17%	↓ -94%
Éducation et services sociaux	5,865	5,705	831,340	849,345	↓ -3%	↑ 2%
Art, culture, loisirs et sports	1,070	895	225,715	223,645	↓ -16%	↓ -1%
Ventes et service	14,690	12,765	1,632,080	1,510,455	↓ -13%	↓ -7%
Métiers, transport & opérateurs d'équipements & connexes	11,230	11,115	927,825	967,055	↓ -1%	↑ 4%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1,675	1,595	113,400	104,285	↓ -5%	↓ -8%
Fabrication et services publics	3,480	3,400	361,450	335,440	↓ -2%	↓ -7%

Source : Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Tableau 8 : Changements dans le taux de chômage par profession pour Sarnia Lambton et l'Ontario, 2016-2021.

Profession	Sarnia 2016	Sarnia 2021	Ontario 2016	Ontario 2021	Changement Sarnia	Changement Ontario
Gestion	2.1%	4.5%	2.6%	5.3%	↑ 2.4%	↑ 2.7%
Affaires, finances et administration	4.4%	5.3%	4.4%	6.6%	↑ 0.9%	↑ 2.2%
Sciences naturelles, appliquées et connexes	4.1%	4.5%	4.0%	4.5%	↑ 0.4%	↑ 0.5%
Santé	2.8%	4.2%	2.3%	3.7%	↑ 1.4%	↑ 1.4%
Éducation et services sociaux	4.2%	5.1%	3.8%	6.4%	↑ 0.9%	↑ 2.6%
Art, culture, loisirs et sports	14.0%	25.1%	8.0%	16.0%	↑ 11.1%	↑ 8.0%
Ventes et service	7.4%	17.2%	6.7%	19.0%	↑ 9.8%	↑ 12.3%
Métiers, transport & opérateurs d'équipements & connexes	8.3%	8.8%	6.6%	9.7%	↑ 0.5%	↑ 3.1%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	11.3%	11.0%	10.1%	11.3%	↓ -0.3%	↑ 1.2%
Fabrication et services publics	5.3%	9.0%	6.9%	11.8%	↑ 3.7%	↑ 4.9%

Source : Statistique Canada, recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Dynamique Du Marché Du Travail

Les données de l'Enquête sur la population active mettent en évidence les changements dans les tendances de l'emploi dans Sarnia Lambton de 2013 à 2024. La population âgée de 15 ans et plus a augmenté de 108 500 en 2013 à 114 600 en 2024. Cependant, le taux de participation au marché du travail a fluctué au cours des années, diminuant de 61,1 % en 2013 à 54,5 % en 2020, avant de remonter à 61,0 % en 2024. Cette variation suggère une main-d'œuvre en évolution, influencée par les tendances démographiques, notamment le vieillissement de la population et les changements dans l'engagement de la main-d'œuvre.

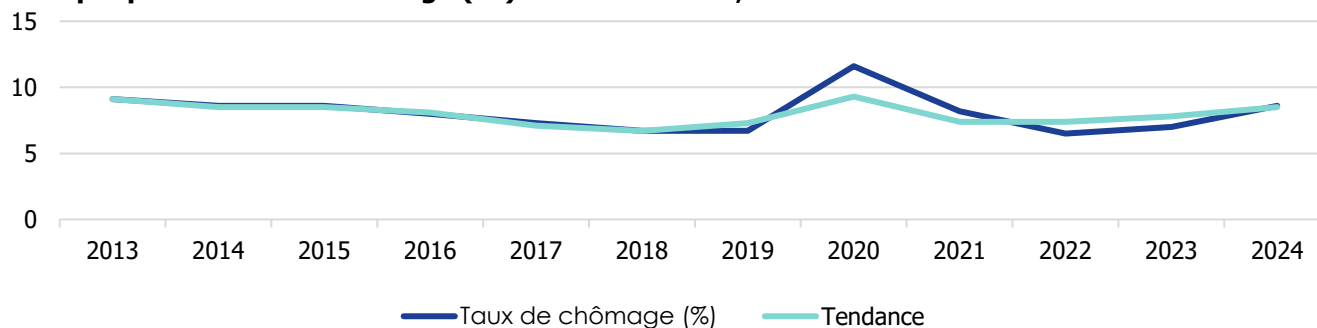
Les tendances de l'emploi révèlent l'impact substantiel de la pandémie de COVID-19, avec une baisse de l'emploi à 52 900 en 2020, mais un rebond à 63 900 en 2024. Le taux de chômage, qui a culminé à 11,6 % en 2020, s'est progressivement amélioré, atteignant 6,5 % en 2022 mais remontant à 8,6 % en 2024. Les données les plus récentes suggèrent des changements continus dans la main-d'œuvre, présentant à la fois des défis et des opportunités pour le développement économique de Sarnia Lambton. Une surveillance continue et une planification de la main-d'œuvre seront cruciales pour soutenir la stabilité de l'emploi à long terme.

Tableau 9 : Information sur le marché du travail pour Sarnia Lambton, 2013-2024.

Moyennes annuelles	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Population source de 15 ans et plus	108.5	108.3	107.9	107.7	107.8	108.6	109.3	109.6	109.4	109.8	111.3	114.6
Taux d'activité (%)	61.1	61.4	61.3	60.7	60.2	60.1	59.5	54.5	57.5	57.7	60.7	61.0
Main-d'œuvre	66.3	66.5	66.2	65.4	64.9	65.3	65.0	59.7	62.9	63.4	67.6	70.0
Employés	60.3	60.8	60.5	60.2	60.2	60.9	60.6	52.9	57.7	59.3	62.8	63.9
Chômeurs	6.0	5.7	5.7	5.2	4.7	4.4	4.4	6.9	5.2	4.1	4.7	6.0
Taux de chômage (%)	9.1	8.6	8.6	8.0	7.3	6.7	6.7	11.6	8.2	6.5	7.0	8.6

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2013-novembre 2024. Estimations calculées par Metro Economics (Note : Les estimations de la population source, de la population active, des personnes occupées et des chômeurs sont exprimées en milliers de personnes).

Graphique 5 : Taux de chômage (%) Sarnia Lambton, 2013 – 2024.



Source: Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2013-novembre 2024. Estimations calculées par Metro Economics.

Profil De L'entreprise

Sarnia Lambton compte 11 912 entreprises dont la majorité (70%) fonctionne sans employés/ées. Les entreprises sans employés/ées se trouvent principalement dans les secteurs de l'immobilier, de la location et du crédit-bail et de l'agriculture. Le paysage commercial de Sarnia Lambton est principalement animé par les micro-entreprises (1-4 employés/ées) et les petites entreprises (5-99 employés/ées), qui opèrent dans les secteurs de la construction et du commerce de détail. Les moyennes entreprises (100-499 employés/ées) sont principalement dans les secteurs de la fabrication et des soins de santé et de l'assistance sociale. Enfin, les grandes entreprises (plus de 500 employés/ées) se trouvent principalement dans les secteurs de l'industrie manufacturière, des services éducatifs et de l'administration publique.

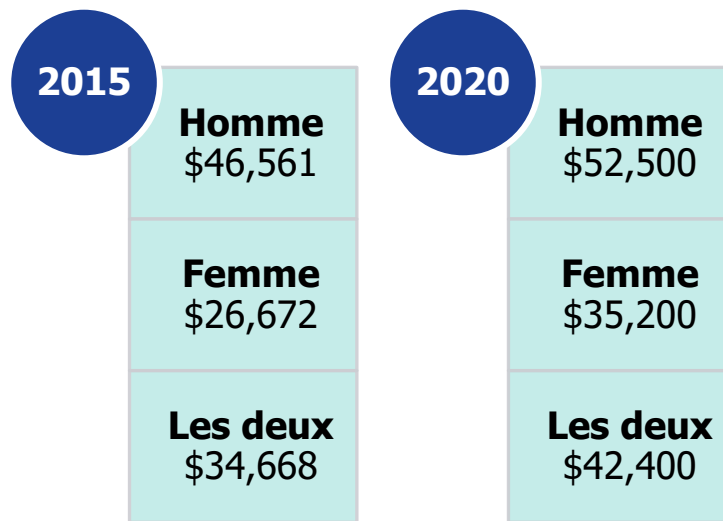
Tableau 10 : Répartition sectorielle des entreprises.

Secteur de l'industrie	Employés					Dépenses Employés	% des entreprises
	Aucun employé	Micro 1-4	Petit 5-99	Moyen 100-499	Grand + 500		
11 – Agriculture	2,239	150	92	0	0	2,481	19.6%
21 - Exploitation minière	31	13	10	0	0	54	0.5%
22 - Services publics	40	3	6	1	0	50	0.5%
23 – Construction	586	249	209	8	1	1,053	9.0%
31-33 – Fabrication	92	45	106	13	2	258	2.2%
41 - Commerce de gros	92	50	108	2	1	253	2.3%
44-45 - Commerce de détail	299	157	351	9	0	816	7.1%
48-49 - Transport et entreposage	303	59	59	1	0	422	3.4%
51 - Information et culture	42	18	14	0	0	74	0.7%
52 - Finances et assurances	452	50	85	0	0	587	5.2%
53 - Biens immobiliers, services de location et de location à bail	2,195	131	31	1	1	2,359	19.8%
54 - Services professionnels, scientifiques et tec.	589	162	89	4	0	844	7.2%
55 - Gestion des sociétés	58	5	4	0	1	68	0.7%
56 - Soutien administrative	196	56	62	6	0	320	2.7%
61 - Services éducatifs	57	19	20	0	2	98	0.7%
62 - Soins de santé et assistance sociale	415	188	224	13	1	841	6.9%
71 - Arts, spectacles et loisirs	105	12	33	1	0	151	1.2%
72 - Services d'hébergement et de restauration	126	36	219	4	0	385	3.4%
81 - Autres services	448	177	148	3	0	776	6.7%
91 - Administration publique	1	2	14	3	2	22	0.2%
Total	8,366	1,582	1,884	69	11	11,912	100%

Source : Statistique Canada, juin 2024 Statistique Canada, juin 2024. Tableau personnalisé.

Revenu individuel médian

Graphique 6 : Revenu individuel médian en 2015 et 2020 à Sarnia Lambton.



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

Analyse des revenus et des types d'emploi par profession

En 2021, les emplois ayant le revenu médian le plus élevé sont ceux du secteur des affaires, de la finance et de l'administration, des sciences naturelles et appliquées, et de l'industrie manufacturière et des services d'utilité publique. Les emplois ayant le revenu médian le plus bas sont ceux des arts, de la culture, des loisirs et du sport, de la vente et des services, des ressources naturelles et de l'agriculture. Environ 59 % des personnes employées travaillaient à temps plein. Les emplois à temps partiel étaient modérément plus nombreux dans les arts, la culture, les loisirs et le sport, ainsi que dans la vente et les services et l'agriculture.

Tableau 11 : Revenu et type d'emploi par profession.

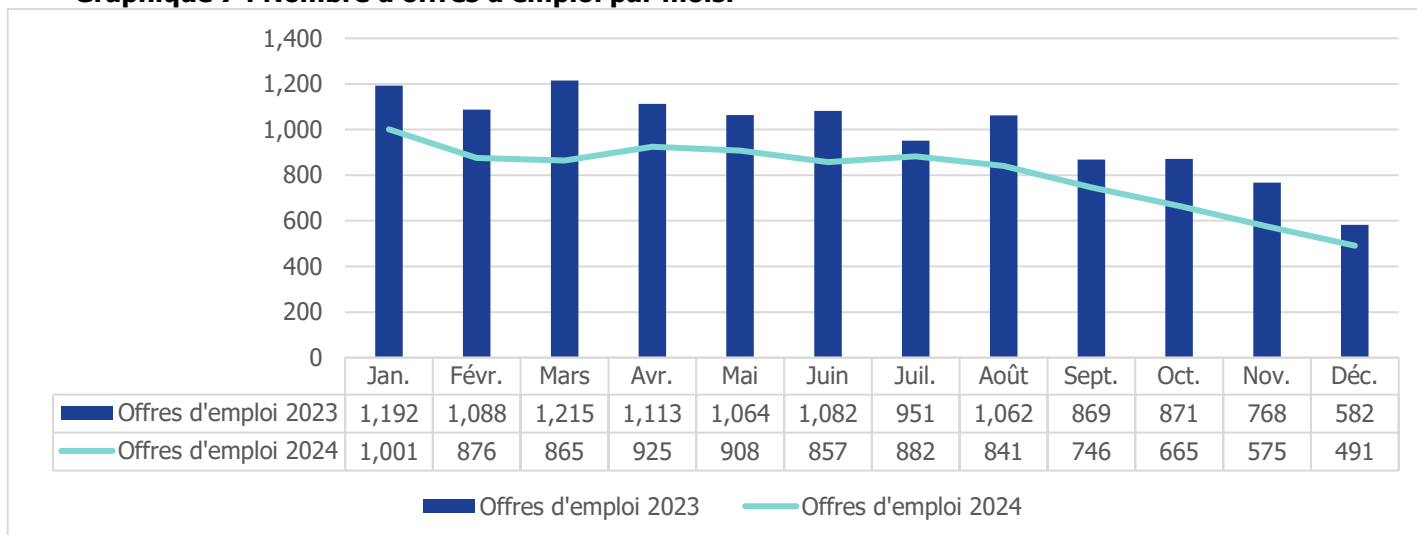
Profession	Revenu médian	Employé à temps plein	Employés temps partiel
0 Professions en gestion	\$103,000	4,660	1,415
1 Professionnels des affaires, des finances et de l'administration	\$44,800	3,955	2,230
2 Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	\$87,000	2,710	925
3 Professions de la santé	\$44,000	2,565	2,355
4 Éducation, droit, services sociaux, communautaires et gouvernementaux	\$50,400	3,340	1,800
5 Métiers de l'art, de la culture, des loisirs et du sport	\$12,000	300	315
6 Professions de la vente et des services	\$18,400	3,865	5,850
7 Exploitants de métiers, de transport et d'équipement et autres	\$52,000	5,355	4,190
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	\$20,800	575	660
9 Professions de la fabrication et des services publics	\$67,000	2,090	900
Moyenne totale du revenu médian et nombre de TP et TP	\$33,200	29,420	20,645

Source : Statistique Canada : Recensement 2021 de Statistique Canada. Tableau personnalisé.

WISL: Work In Sarnia Lambton

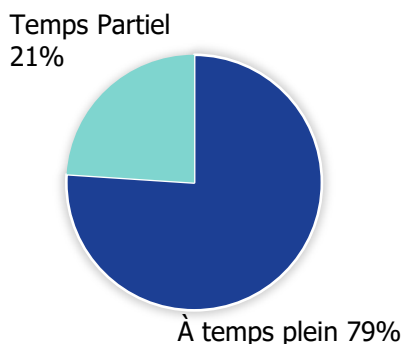
Work In Sarnia Lambton (WISL) est un site d'emploi en ligne et une plateforme gérée par le CDMOSL qui relie les employeurs et les chercheurs d'emploi de Sarnia Lambton à divers outils et ressources. WISL fournit des données sur la demande locale d'emploi avec des informations clés, y compris le nombre total d'offres d'emploi, ainsi que des informations sur les emplois, les industries, les emplacements par municipalités, les tableaux d'affichage, et les compétences requises pour les emplois disponibles dans Sarnia Lambton. Le nombre d'offres d'emploi dans de nombreuses industries fluctue d'un mois à l'autre. En 2024, le WISL a recueilli un total de 10 058 offres d'emploi actives provenant de 2 055 entreprises. Le nombre d'offres d'emploi a diminué de 20 % par rapport à l'année précédente, avec une durée moyenne d'affichage de 26,7 jours.

Graphique 7 : Nombre d'offres d'emploi par mois.

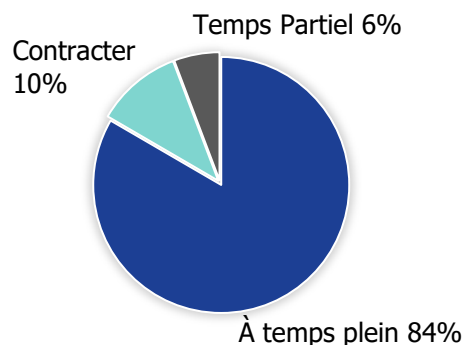


Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board (WISL), janvier - décembre 2024 Données.

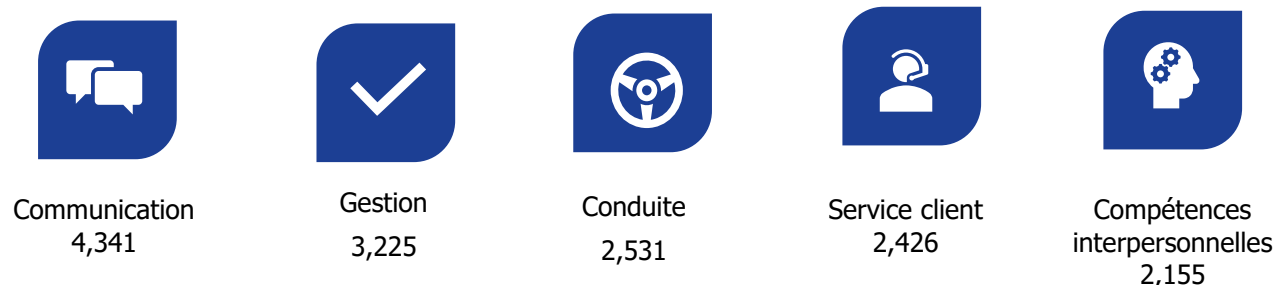
Graphique 8: Durée de l'emploi.



Graphique 9: Type d'emploi.



Graphique 10 : Les cinq compétences les plus demandées par les employeurs.



Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board (WISL), janvier - décembre 2024 Données. 2024 Data.

Tableau 12 : Salaire annualisé à temps plein par profession à Sarnia Lambton.

Profession	Offres d'emploi	Salaire annualisé à temps plein (CAD)
Vendeurs au détail et représentants des ventes en gros non techniques	558	\$77,500
Professionnels des soins infirmiers et de la santé alliée	464	\$84,000
Professions paraprofessionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs	418	\$55,500
Chauffeurs de camions de transport et conducteurs de transports en commun	298	\$100,00
Occupations de soutien alimentaire	288	\$40,000
Agents d'entretien et nettoyeurs	282	\$65,000
Caissiers et autres emplois de soutien aux ventes	267	\$60,000
Aides et prestataires de soins à domicile	261	\$65,000
Représentants du service à la clientèle et des services d'information	239	\$45,000
Professions techniques en thérapie et en évaluation	232	\$65,000
Adjoints administratifs de bureau – général, juridique et médical	226	\$55,000
Cuisiniers, bouchers et boulangers	200	\$46,500
Superviseurs de services	191	\$53,000
Gérants du commerce de détail et du commerce de gros	186	\$65,000
Techniciens en entretien et réparation automobile	184	\$86,000
Agents administratifs, immobiliers et de la paie	160	\$69,500
Manutentionnaires et travailleurs portuaires	145	\$51,000
Mécaniciens de machines et d'équipements de transport (sauf véhicules motorisés)	139	\$69,000
Aides-soignants et professions de soutien aux services de santé	128	\$60,000
Professions de soutien de bureau et des services judiciaires	127	\$50,000
Installateurs, agents d'entretien et réparateurs de bâtiments	118	\$54,000
Agents de sécurité et professions connexes des services de sécurité	115	\$45,000
Superviseurs des ventes au détail	113	\$60,000
Métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métaux	104	\$59,000
Gestionnaires dans la construction et l'exploitation et l'entretien des installations	101	\$90,000

Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board (WISL), Janvier - Décembre 2024 Données.

Tableau 13 : Offres d'emploi dans Sarnia Lambton par code SCIAN.

Titre de l'industrie	Nombre combiné d'entreprises
62 - Soins de santé et assistance sociale	1,532
91 - Administration publique	879
56 - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et de réhabilitation	838
44 - Commerce de détail	689
81 - Autres services (sauf administration publique)	373
48 - Transport et entreposage	358
45 - Commerce de détail	357
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	356
72 - Hébergement et services de restauration	355
52 - Finance et assurances	248

Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board (WISL), janvier - décembre 2024 Données.



PARCOUREZ LES EMPLOIS À SARNIA LAMBTON À PARTIR DE PLUS DE 35 SITES D'EMPLOI EN LIGNE !



COMMENCEZ VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI DÈS AUJOURD'HUI !

- Tableau d'Emplois
- Carte des emplois
- Générateur de CV
- Constructeur de lettres
- Tableau d'emplois à distance
- Bibliothèque des carrières

www.slwdb.org

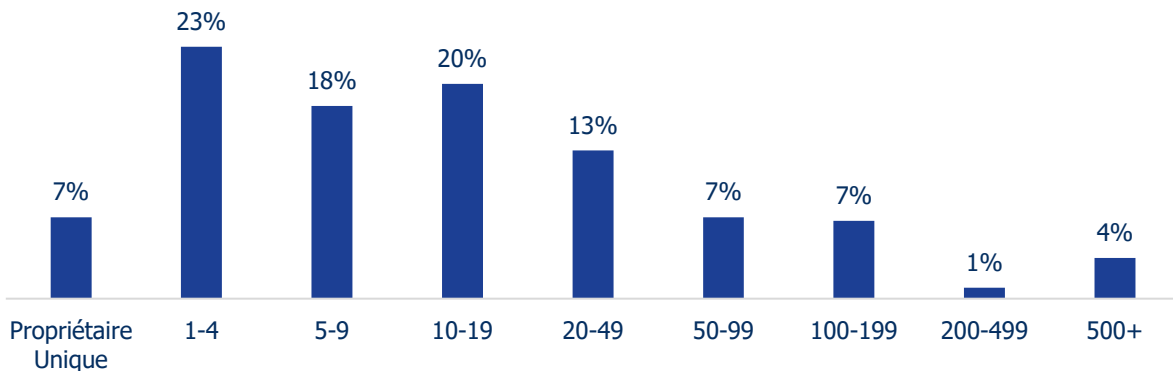
Sondage EmployerOne

L'enquête EmployerOne est une enquête annuelle menée par la CDMOSL qui recueille des informations directement auprès des employeurs locaux afin de répondre aux besoins de la main-d'œuvre locale et d'identifier les tendances. Ce rapport fournit aux chercheurs/euses d'emploi et aux employeurs des données sur les tendances locales en matière d'embauche et sur les méthodes de recrutement pour la planification de l'avenir et de la carrière. Il vise également à répondre aux défis auxquels sont confrontés les petites entreprises et les propriétaires uniques.

En 2024, l'enquête a reçu des réponses de 304 entreprises locales représentant divers secteurs de l'économie. On note notamment une participation accrue d'industries telles que les services éducatifs, les services professionnels, scientifiques et techniques, le commerce de détail et les arts, le divertissement et les loisirs, ce qui témoigne d'un large éventail d'engagements de la part des employeurs.

La plupart des entreprises employant des salariés/ées (78 %) ont indiqué qu'elles avaient embauché un/e salarié/e au cours des 12 derniers mois, avec un total estimé à 3 663 nouvelles embauches par 228 organisations. En revanche, l'année précédente, 216 entreprises avaient embauché 4 512 personnes. Les types d'emploi varient : 39 % sont des postes permanents à temps plein, 24 % sont des postes permanents à temps partiel et 37 % sont des postes contractuels/saisonniers. Les répondants ont également signalé 1 928 cessations d'emploi. Il s'agit d'une augmentation par rapport à l'année dernière, où les répondants/es avaient signalé 1 058 cessations d'emploi (n=263 réponses). Les secteurs qui ont connu le plus grand nombre de cessations d'emploi sont les services d'enseignement (35 %), les soins de santé et l'assistance sociale (15 %) et l'administration publique (15 %).

Graphique 11: Catégorisation de la taille de l'entreprise des répondants à l'enquête.

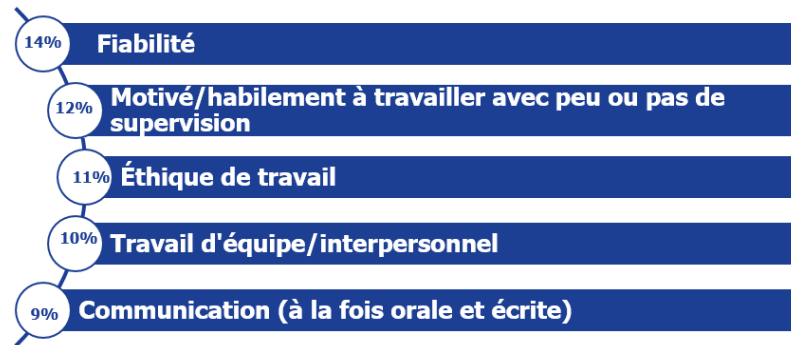


Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board, EmployerOne Survey, Rapport 2024.

Les principales méthodes de recrutement identifiées sont le bouche-à-oreille, les contacts personnels, les réseaux informels, les sites d'emploi en ligne et les médias sociaux. Les plateformes en ligne, avec les sites d'offres d'emploi en ligne, apparaissent comme la principale méthode avec 37 %. Il s'agit d'une augmentation par rapport à l'année dernière, ce qui indique un éloignement des méthodes traditionnelles comme le bouche-à-oreille, qui s'élève maintenant à 30 %. Le rôle des médias sociaux s'est également accru, représentant 12 % des réponses, tandis que les centres ou sites web de services d'emploi non gouvernementaux ou communautaires sont passés à 5 %.

Graphique 12. Compétences recherchées par les employeurs lors du recrutement.

Les 5 principales compétences recherchées par les employeurs lors du recrutement :



Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board, EmployerOne Survey, Rapport 2024. Graphique personnalisé.

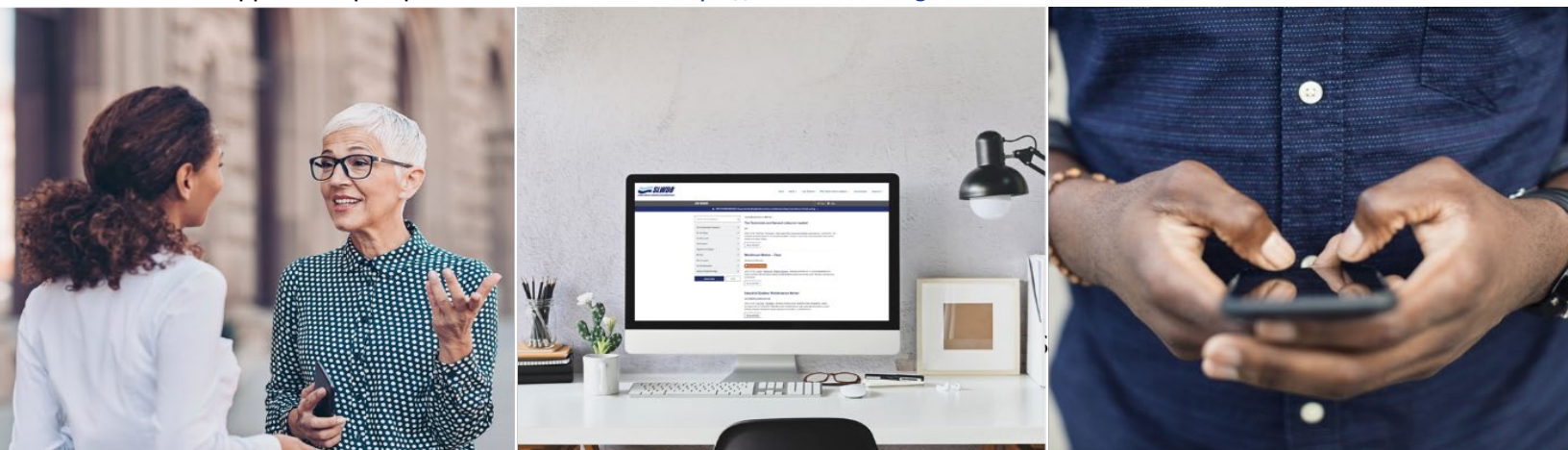
Le maintien des effectifs reste une préoccupation pour près de la moitié des employeurs. Comme l'année précédente, 48 % des employeurs se disent préoccupés par le maintien de leur personnel. En outre, 51 % des répondants ont déclaré avoir des plans de succession pour gérer la croissance prévue et les départs à la retraite imminents au cours des trois à cinq prochaines années. Parmi les secteurs qui expriment des préoccupations accrues en matière de maintien en poste du personnel, citons la construction (15 %), les autres services (sauf l'administration publique) (13 %), les soins de santé et l'assistance sociale (10 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (10 %) et le commerce de détail (10 %).

Stratégies utilisées par les employeurs locaux pour encourager la rétention :

- Augmentation régulière du salaire
- Reconnaissance de services et/ou de travail exceptionnels
- Avantages pour les employés/ées (réductions sur les marchandises, vêtements portant la marque de l'entreprise, etc.)
- Possibilités de formation
- Flexibilité de l'emploi (travail à domicile, horaires flexibles, partage de poste)
- Des voies de promotion ou des possibilités d'avancement claires
- Augmentation régulière des prestations
- Possibilités de rotation des emplois

En particulier, 65 % des répondants/es ont indiqué qu'ils/elles prévoyaient d'embaucher environ 1 769 personnes au cours de l'année à venir. Bon nombre des embauches prévues permettront de pourvoir un poste vacant actuel ou prévu, ou sont le résultat d'une expansion anticipée de l'entreprise. Les secteurs qui prévoient le plus grand nombre d'embauches sont les suivants : services éducatifs (432), administration publique (413) et soins de santé et assistance sociale (251).

Le rapport complet peut être consulté sur : <https://www.slwdb.org>



Données Sur L'emploi En Ontario

Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario jouent un rôle crucial en soutenant les demandeurs/euses d'emploi, les travailleurs/euses et les employeurs dans tout l'Ontario. Les données et statistiques présentées dans cette section se rapportent à la période comprise entre 2023 et 2024 et sont tirées des données d'Emploi Ontario pour 2023-2024 à l'intention des commissions locales du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario.

Ces éléments de données servent de base aux commissions locales et aux réseaux régionaux pour engager des discussions fondées sur des données probantes avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario et les organismes qui ne font pas partie d'Emploi Ontario. Ces discussions se concentrent sur les défis locaux, y compris les questions liées aux compétences, aux lacunes des services, aux chevauchements et aux populations mal desservies dans la région de Sarnia Lambton. Les efforts de collaboration des fournisseurs de services d'Emploi Ontario, des commissions locales et des réseaux régionaux visent à développer des stratégies et des actions qui répondent efficacement à ces questions localisées.

Pour de plus amples informations sur les programmes d'Emploi Ontario, veuillez consulter le site web du gouvernement de l'Ontario à l'adresse suivante : <https://www.ontario.ca/fr/page/emploi-ontario>

Les programmes d'Emploi Ontario qui ont été mis en œuvre au cours de l'année écoulée sont les suivants:

- Service d'emploi
- Apprentissage
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)
- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes
- Alphabétisation et compétences de base
- Service d'aide à l'emploi de l'Ontario
- Meilleurs emplois Ontario

Consultations d'Emploi Ontario

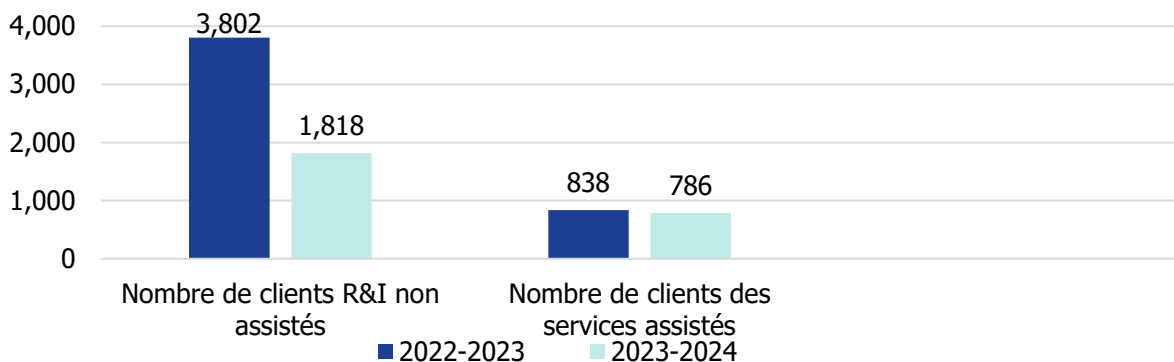
La CDMOSL est en contact mensuel avec nos partenaires communautaires d'Emploi Ontario. En tant que fournisseurs de soutien direct à l'emploi pour les chercheurs/euses d'emploi et les employeurs, les fournisseurs d'Emploi Ontario offrent un aperçu qui reflète les besoins directs de la main-d'œuvre. Les thèmes abordés par les fournisseurs d'Emploi Ontario sont les suivants

- L'importance de continuer à offrir un soutien en matière de mathématiques et d'alphabétisation aux personnes qui entrent en apprentissage ou qui le terminent.
- La formation sur l'importance de l'éthique du travail et des compétences interpersonnelles est un objectif clé et un besoin de la communauté locale.
- L'épuisement professionnel et la rétention sont des obstacles majeurs pour les organisations de services sociaux.
- Les partenariats communautaires entre les organisations d'aide à l'emploi et les autres parties prenantes de la communauté donnent aux prestataires d'aide à l'emploi la possibilité de soutenir la communauté dans la diversité de ses besoins.
- Il est nécessaire de recruter davantage de candidats francophones sur le marché du travail.

Services d'emploi

Les services d'emploi offrent une gamme variée de ressources et de soutien aux individus et aux employeurs locaux, en répondant aux objectifs personnels de carrière et d'emploi ainsi qu'aux besoins locaux en main-d'œuvre qualifiée. Au cours de l'exercice 2023-2024, les services d'emploi ont aidé 786 clients et ont fourni des ressources et des informations à 1 818 clients/es non assistés/ées, ce qui représente une baisse par rapport à l'année précédente.

Graphique 13: Nombre de clients des services de l'emploi.



Source : Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2024.

Les services d'emploi ont enregistré une baisse du nombre de clients/es par rapport à l'année précédente, tout en conservant une composition démographique cohérente en termes d'âge et de sexe. Notamment, 44 % des clients/es ont déclaré n'avoir aucun revenu et dépendre d'aides telles que le programme Ontario au travail (OT), le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) ou les revenus d'emploi. Il est intéressant de noter qu'aucun/e client/e n'a déclaré dépendre de l'assurance-emploi (AE).

La plupart des clients/es avaient un niveau d'études supérieur au secondaire, bien que 14 % n'aient pas terminé leurs études secondaires. La répartition par sexe comprenait 40 % de femmes, 58 % d'hommes et 2 % de personnes transgenres, autres ou non déclarées. Les clients étaient répartis par tranches d'âge : 26 % étaient âgés de 15 à 24 ans, 45 % de 25 à 44 ans, 27 % de 45 à 64 ans et 2 % de 65 ans ou plus. Un nombre significatif de clients/es (59 %) se sont identifiés/ées comme handicapés/ées, 15 % comme autochtones, 8 % comme professionnels/elles formés/ées à l'étranger et 8 % comme nouveaux arrivants. En outre, 7 % s'identifient comme racialisés, avec des groupes plus restreints comprenant des francophones et des personnes sourdes.

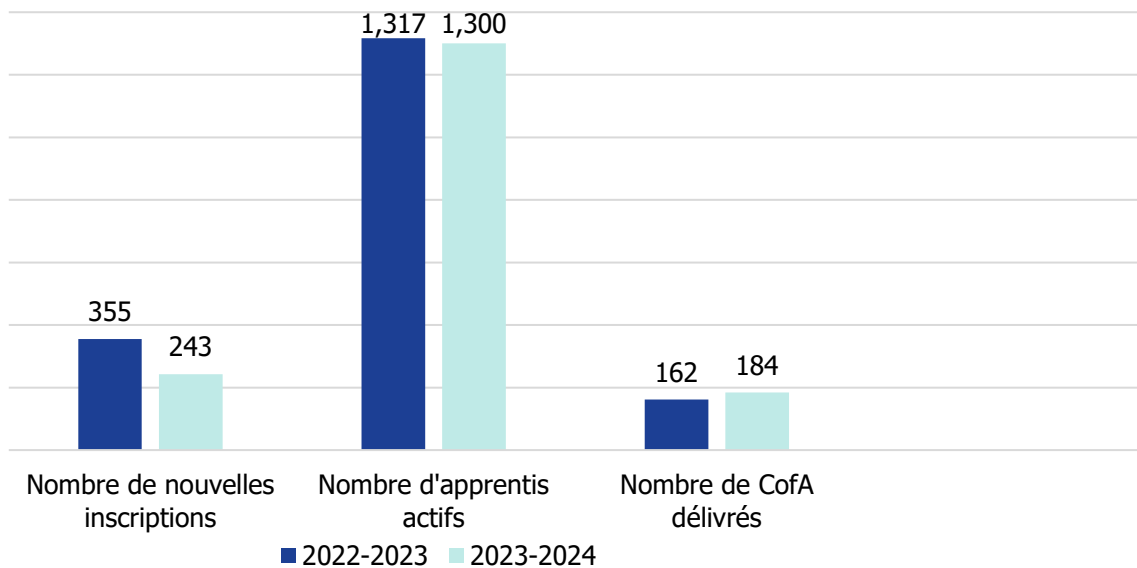
La connexion au marché du travail est restée stable par rapport aux années précédentes : 86 % des clients/es étaient au chômage et 7 % sous-employés/ées, la plupart d'entre eux/elles étant sans emploi depuis plus de trois mois. Des licenciements importants ont été observés dans des secteurs tels que la construction, l'hébergement et la restauration, les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail, la fabrication et les services administratifs et de soutien. Les professions touchées sont les suivantes : soutien administratif et financier, logistique de la chaîne d'approvisionnement, vente et services, métiers techniques, agents de transport, métiers généraux et manœuvres.

La durée du chômage est variable : 37 % étaient sans emploi depuis moins de trois mois, 13 % depuis trois à six mois, 14 % depuis six à douze mois et 24 % depuis plus d'un an. Malgré ces difficultés, les résultats ont été positifs : 65 % des clients/es ont trouvé un emploi (37 % à temps plein), 11 % ont poursuivi des études ou une formation, 13 % ont eu des résultats inconnus et 9 % sont restés au chômage. Les autres étaient indépendants/es, incapables de travailler ou engagés/ées dans le bénévolat.

Programmes d'apprentissage

Au cours de la période 2023-2024, il y a eu 243 nouveaux enregistrements d'apprentis/ies, ce qui représente une diminution par rapport aux 355 enregistrements de l'année précédente. Le nombre d'apprentis/ies actifs/ives a atteint 1 300 et 184 certificats d'apprentissage ont été délivrés. Il est intéressant de noter que la pyramide des âges a légèrement évolué, avec une augmentation du nombre de jeunes participants/es, ce qui témoigne d'un intérêt croissant pour les métiers. Les métiers d'électricien - construction et entretien et de monteur de tuyaux de vapeur ont notamment connu une augmentation significative du nombre d'inscriptions. Les efforts en cours pour promouvoir la diversité des sexes dans l'industrie des métiers se sont poursuivis, avec des discussions visant à comprendre et à éliminer les obstacles, tout en soulignant l'importance du soutien et de la promotion de lieux de travail inclusifs.

Graphique 14 : Nombre de clients/es du programme d'apprentissage, 2023-2024.



Source : Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2024.

Le programme d'apprentissage a enregistré une baisse de 32 % du nombre de nouveaux/elles inscrits/es et une augmentation de 14 % du nombre de certificats d'apprentissage, ce qui représente une hausse de 178 % du nombre d'inscriptions à la formation modulaire. Les candidats/es sont majoritairement des hommes (86 %) et des femmes (14 %), dont la majorité est âgée de 15 à 24 ans. La plupart d'entre eux/elles avaient terminé leurs études secondaires et la répartition des inscriptions par métier est restée cohérente : 52 % des nouveaux apprentis ont moins de 25 ans, 44 % ont entre 25 et 44 ans et 4 % ont entre 44 et 64 ans.

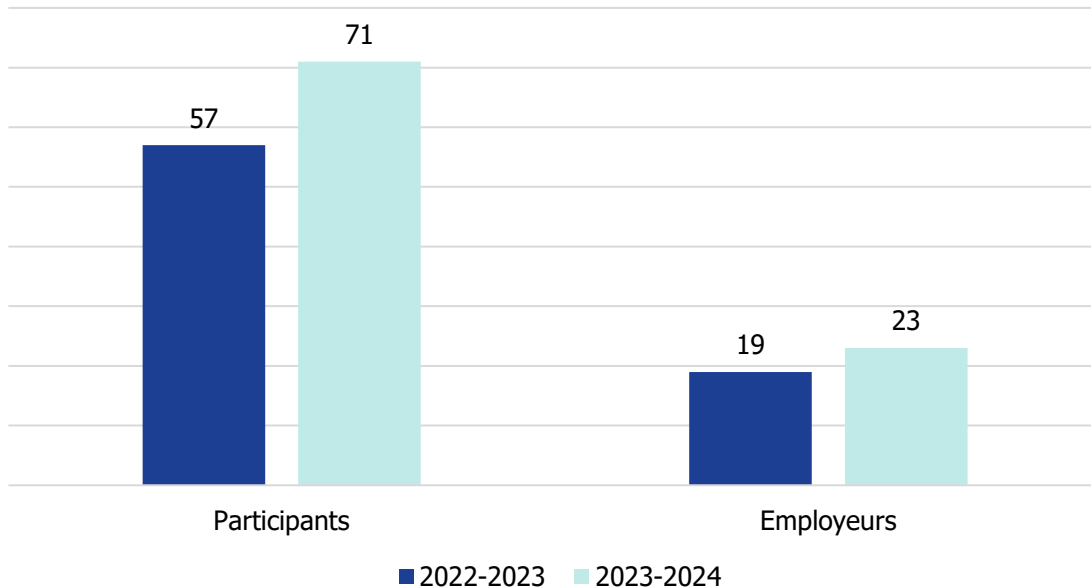
Durant la période 2023-2024, le nombre de nouveaux apprentis entrant dans le programme varie selon les métiers. Certains des chiffres les plus élevés se trouvent dans les métiers suivants :

- 20 nouveaux/elles apprentis/ies monteurs/euses de tuyaux de vapeur
- 16 nouveaux/elles apprentis/ies charpentiers/ières généraux/ales
- 20 nouveaux/elles apprentis/ies artisans/es de la construction
- 40 nouveaux/elles apprentis/ies électriciens/iennes - construction et maintenance
- 19 nouveaux/elles apprentis/ies techniciens/iennes d'entretien automobile
- 19 nouveaux/elles apprentis/ies techniciens/iennes de camions et d'autocars
- 17 apprenti/ies mécaniciens/iennes monteurs industriels

Subvention Canada Ontario pour l'emploi (SCOE)

La Subvention Canada Ontario pour l'emploi (SCOE) permet aux employeurs d'investir dans leur main-d'œuvre grâce à un soutien financier direct aux employeurs qui souhaitent investir dans la formation de leurs employés/ées. Le programme a offert des possibilités de formation à 23 employeurs et 71 participants/es au cours de l'exercice 2023-2024.

Graphique 15 : Nombre de clients/es du programme, 2022-2023 par rapport à 2023-2024.



Source : Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2024.

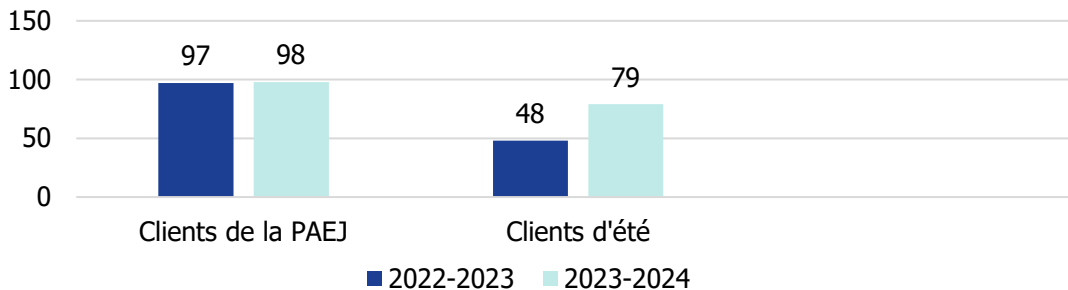
La Subvention Canada Ontario pour l'emploi a connu une augmentation du nombre de participants/es et d'employeurs par rapport à l'année précédente, ce qui correspond à une tendance provinciale plus large. Le nombre de participants/es est passé à 71, répartis entre 23 employeurs, avec une augmentation de 100 % de la participation féminine. La plupart (93 %) des participants/es étaient principalement financés/ées par le biais d'un emploi, principalement à temps plein (90 %). Bien que des groupes désignés tels que les peuples autochtones, les professionnels formés à l'étranger, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées et les personnes racialisées aient participé au programme, le nombre de participants/es n'a pas été divulgué car chaque groupe comptait moins de 10 membres. 100 % des participants/es ont trouvé un emploi à l'issue du programme, dont 70 % à temps plein.

Du côté des employeurs, la participation a augmenté de 21 %, 83 % des 23 employeurs participants comptant moins de 50 employés/ées. Malgré cela, tous ont fait état d'une augmentation de la productivité des stagiaires et ont affirmé que la formation correspondait aux besoins de la main-d'œuvre. Les participants/es présentaient un large éventail d'âges : 15 % étaient âgés /ées de 15 à 24 ans, 47 % de 25 à 44 ans et 38 % de 45 à 64 ans.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

Le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes offre aux jeunes de 15 à 29 ans un soutien intensif allant au-delà des possibilités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement. Les programmes visent à soutenir les jeunes qui ont un emploi, suivent des études ou une formation et qui se heurtent à divers obstacles à l'emploi. La participation au programme d'été est calculée séparément. Il y a eu 98 clients/es du PAEJ et 79 clients/es du programme d'été, ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes.

Graphique 16: Nombre de clients/es du PAEJ (2022-2023 versus 2023-2024).



Source : Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2024.

La plupart des clients/es étaient âgés/ées de 15 à 24 ans, tant pour le programme régulier que pour le programme d'été. Pendant l'été, 92 % des clients/es n'avaient pas achevé leur douzième année d'études, soit une augmentation par rapport aux 40 % de l'année précédente, tandis que 33 % des clients/es du programme régulier avaient le même niveau d'études. La représentation masculine dans le programme était plus élevée (56 %) que celle des femmes (38 %), et les personnes préférant ne pas divulguer leur identité représentaient 6 % dans les deux programmes. 73 % des clients/es n'avaient aucun revenu, 19 % d'entre eux/elles dépendant d'Ontario au Travail.

En outre, 6 % des clients/es se sont identifiés/ées comme autochtones et 21 % comme racialisés/ées, nouveaux arrivants, francophones et autres. En ce qui concerne l'âge, tous les clients/es du programme d'été étaient âgés/ées de 15 à 24 ans, tandis que dans le programme régulier, 85 % des clients/es étaient âgés/ées de 15 à 24 ans, et 15 % étaient âgés/ées de 25 à 44 ans.

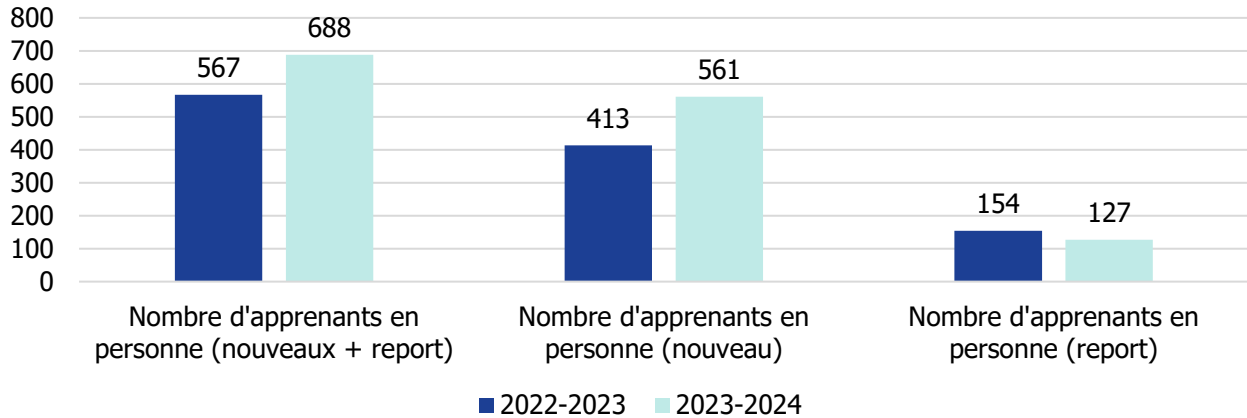
Programme Meilleurs Emplois Ontario

Le programme Meilleurs Emplois Ontario soutient les chercheurs/euses admissibles en leur offrant une formation professionnelle pour des emplois en demande et une aide financière. Les candidats/es sont éligibles s'ils ont été licenciés/ées, s'ils/elles ne travaillent pas, s'ils/elles ont été au chômage pendant six mois ou plus et s'ils/elles appartiennent à un ménage à faible revenu. Bien que Sarnia Lambton ait participé au programme, les chiffres spécifiques n'ont pas été divulgués parce qu'il y avait moins de 10 participants/es. Au cours de l'exercice 2023-2024, le programme a accueilli 3 401 participants/es, soit une augmentation de 3 064 par rapport à la période précédente, avec une participation importante dans des régions telles qu'Ottawa, Toronto, Essex, Peel, Waterloo, Hamilton et Middlesex, ce qui souligne son impact croissant dans l'ensemble de l'Ontario.

Alphabétisation et formation de base

Le programme d'alphabétisation et de formation de base contribue de manière essentielle à l'amélioration des compétences de base et de l'employabilité. Ce rapport donne un aperçu des performances et des statistiques clés du programme au cours de l'année 2023-2024.

Graphique 17 : Nombre d'apprenants/es en personne (2022-2023 contre 2023-2024).



Source : Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2024.

Le programme d'alphabétisation et de formation de base a servi 688 clients/es, dont 561 nouveaux/elles participants/es et 127 reportés/ées de l'exercice précédent. La représentation des femmes était la plus élevée (53 %), suivie de celle des hommes (45 %), un petit pourcentage s'identifiant comme trans ou autre. La représentation des apprenants/es des groupes désignés est restée stable, avec un pourcentage notable de 35 % s'identifiant comme ayant un handicap, plus élevé que la moyenne ontarienne de 32 %. En outre, 15 % des apprenants/es étaient autochtones (contre 12 % en Ontario), tandis que les personnes racialisées représentaient 4 % (Ontario : 20 %) et les nouveaux arrivants 4 % (Ontario : 20 %).

La répartition par âge des apprenants/es montre que 39 % d'entre eux/elles sont âgés/ées de 15 à 24 ans, 44 % de 25 à 44 ans, 14 % de 45 à 64 ans et 3 % de 65 ans ou plus. Les niveaux d'éducation ont révélé que 4 % des apprenants/es n'avaient pas atteint la neuvième année d'études, tandis que 37 % n'avaient pas achevé la douzième année, ce qui représente une légère amélioration par rapport aux 40 % précédents. Parmi les autres, 35 % avaient terminé l'enseignement secondaire et 14 % étaient titulaires d'un certificat ou d'un diplôme.

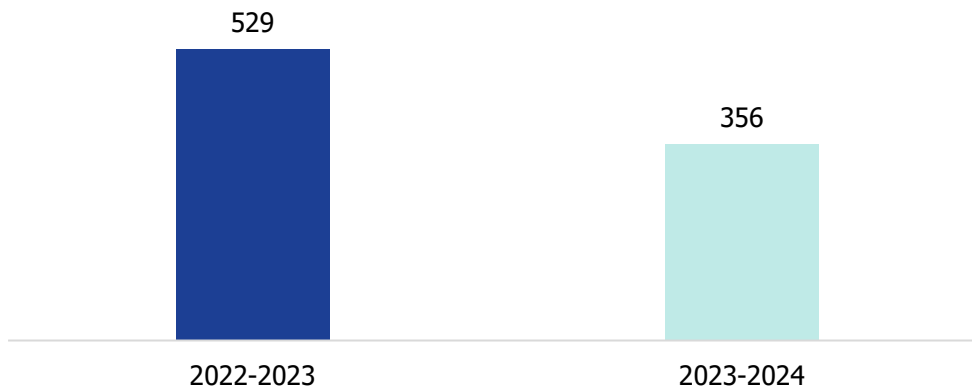
Les sources de revenu variaient, 33 % des apprenants/es déclarant un revenu d'emploi, 16 % n'ayant aucun revenu et 51 % dépendant de soutiens tels qu'Ontario au Travail, le POSPH ou l'assurance-emploi. Les aiguillages vers le programme provenaient principalement de sources officielles (347), tandis que les aiguillages informels par le biais du bouche-à-oreille ou des médias étaient également importants (154). D'autres aiguillages ont été faites par les services autochtones (60), les services d'emploi (49), Ontario au Travail (39), les services d'alphabétisation (13) et d'autres (26).

Les apprenants/es poursuivaient des objectifs variés, une plus grande proportion d'entre eux/elles visant à obtenir des crédits d'études secondaires par rapport aux moyennes de l'Ontario. Parmi les objectifs poursuivis, 36 % visaient des études postsecondaires, 29 % des crédits d'études secondaires (ce qui est nettement plus élevé que les 12 % de l'Ontario), 22 % un emploi (ce qui est inférieur aux 36 % de l'Ontario), 9 % un apprentissage et 4 % l'indépendance.

Aperçu du Service d'aide à l'emploi de l'Ontario

Les Services d'aide à l'emploi de l'Ontario aident les gens à entrer en contact avec divers programmes d'emploi. Ils offrent également des services pour aider les personnes à se préparer et à trouver un emploi. Au cours de l'exercice 2023-2024, le programme SAEO a fourni des services à 356 clients.

Graphique 18 : Nombre de clients/es (2022-2023 versus 2023-2024).



Source: Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2024.

La majorité des clients/es (82 %) étaient au chômage, tandis que 9 % avaient un emploi et 7 % étaient sous-employés/ées. La tranche d'âge principale correspondait aux groupes de travail principaux, avec une représentation légèrement plus élevée des femmes (55 %) que des hommes (44 %), et un pourcentage plus faible de personnes s'identifiant comme transgenres ou autres.

Les clients/es avaient des niveaux d'éducation variés : 32 % avaient terminé leurs études secondaires et 28 % étaient titulaires d'un certificat ou d'un diplôme. En ce qui concerne les revenus, 37 % ont déclaré n'avoir aucun revenu, tandis que d'autres comptaient sur les revenus d'un emploi (8 %) ou sur le programme Ontario au Travail (20 %).

La répartition par âge était la suivante : 17 % étaient âgés/ées de 15 à 24 ans, 50 % de 25 à 44 ans, 30 % de 45 à 64 ans et 3 % de 65 ans ou plus. Parmi les groupes désignés, les clients/es handicapés/ées représentaient le segment le plus important (56 %). En outre, 12 % des clients/es étaient de nouveaux arrivants, 11 % s'identifiaient comme autochtones, 8 % étaient racialisés/ées et 13 % étaient classés/ées dans une autre catégorie. Ces chiffres soulignent le rôle essentiel de l'OEAS dans le soutien d'une clientèle diversifiée, en particulier les personnes handicapées.

Consultations Communautaires

Lorsque nous avons commencé notre exercice 2024/2025, notre objectif était d'entrer en contact avec une gamme variée d'intervenants/es clés dans la communauté de Sarnia Lambton. Ces parties prenantes ont apporté un niveau d'expertise et de connaissances que seuls/es ceux/celles qui travaillent directement avec les employés et les chercheurs/euses d'emploi peuvent offrir. Les expériences et les idées partagées nous aident à mieux comprendre nos données sur le marché du travail, que nous partageons avec les étudiants/es, les chercheurs/euses d'emploi et le public.

Les consultations ont été menées tout au long de l'année 2024-2025 en personne, par téléphone et virtuellement. Nous avons également organisé deux journées de consultation dans les communautés de Sarnia et de Point Edward, afin de mieux comprendre les défis et les réussites des employeurs et d'atteindre un plus grand échantillon d'employeurs dans la région de Sarnia Lambton.

Le personnel de la CDMOSL a également participé aux comités suivants au cours de l'année écoulée :

- Groupe de travail économique et commercial
- Jeunes professionnels de la Chambre de commerce
- Leadership collectif Services de l'emploi
- Groupe de travail sur le développement des effectifs d'éducateurs de la petite enfance
- Série de conférences Famous Five Sarnia Lambton
- Immigration francophone
- Groupe de travail sur l'immigration
- Sécurité à la ferme de Lambton
- Lambton Wellness at Work
- Partenaires actifs dans le partage des ressources
- Alliance industrielle de Sarnia Lambton
- Partenariat local pour l'immigration de Sarnia Lambton
- Réseau de services sociaux de Sarnia Lambton
- Réseau d'apprentissage du sud-ouest
- Planification de la main-d'œuvre en Ontario
- Planification des effectifs de l'Ouest
- Comité directeur du travail en équipe

Alors que nous réfléchissons aux consultations menées avec les principaux acteurs de la communauté de Sarnia Lambton, nous constatons que les tendances suivantes se reflètent constamment dans ces conversations :

- Recrutement et fidélisation de la main-d'œuvre
- Logement et transport
- Vieillesse de la population
- Compétences non techniques

Recrutement et fidélisation de la main-d'œuvre

Au cours des dernières années, la rétention et le recrutement ont été identifiés comme des défis majeurs pour les employeurs de Sarnia Lambton. Cette année encore, la rétention et le recrutement ont été identifiés comme des défis majeurs. Ceci est vrai, malgré le fait que le taux de chômage local ait connu des taux de plus en plus élevés au cours de l'année, atteignant des sommets de 9,5 % et 9,7 % en juin et novembre, respectivement. Les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises du secteur de la santé et de l'assistance sociale, ont indiqué qu'elles avaient eu du mal à pourvoir les postes avec des candidats/es possédant les compétences requises.

Tout au long des consultations dans les zones plus rurales de Sarnia Lambton, les employeurs ont également indiqué qu'ils avaient des postes difficiles à pourvoir en raison d'un manque de candidats/es ayant les qualifications nécessaires et/ou de candidats/es n'ayant pas de logement rural ou de moyens de transport.

Les employeurs ont constaté un écart récurrent entre les compétences requises pour un emploi et les qualifications des candidats/es. Les initiatives communautaires, telles que les salons de l'emploi et les programmes de recyclage, ont été reconnues pour leur rôle dans l'amélioration des liens entre les employeurs et les candidats/es possédant les compétences nécessaires.

Logement et transport

Comme les années précédentes, le besoin de plus de logements et de transport a été un thème dominant tout au long des consultations. Bien que cette tendance s'étende à plusieurs industries, les employeurs et les autres parties prenantes ont suggéré qu'elle est plus marquée dans les régions plus rurales de Sarnia Lambton. De plus, il a été suggéré que le manque de logement et de transport a un impact sur la main-d'œuvre et la croissance de la population. Dans les régions plus rurales du comté, certains employeurs ont relevé le défi du logement en construisant des logements sur place pour leurs employés/ées. Cela a entraîné un coût financier important, mais a permis d'atténuer les problèmes de recrutement et de rétention.

Vieillesse de la population

Comparativement à 2016, Sarnia Lambton a connu un changement dans sa population, avec une augmentation des 55 ans et plus et une diminution des 15-24 ans et des 25-54 ans. Cette tendance suggère le besoin de recruter et/ou de retenir plus de jeunes dans la région locale. Tout au long des consultations, les employeurs et les parties prenantes ont suggéré que l'exode des jeunes pourrait entraver la capacité de l'industrie locale à prospérer dans les 5 à 10 prochaines années. Avec l'augmentation du nombre de départs à la retraite, la richesse de l'expérience peut être perdue si elle n'est pas mise à profit par des programmes de formation solides sur le lieu de travail.

Compétences générales

Des lacunes en matière de compétences générales, telles que les aptitudes relationnelles et l'éthique du travail, ont été identifiées dans divers secteurs. Les employeurs ont constaté une augmentation de la culture numérique de leurs employés/ées et ont dû se familiariser avec la technologie pour rester compétitifs. De nombreuses parties prenantes et employeurs ont noté que les changements dans l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) devenaient plus courants dans les conversations avec d'autres employeurs et la formation.

2025-2028 Plan d'Action

Le plan d'action pour 2025-2028 vise à combler plusieurs lacunes mises en évidence par les données statistiques locales et les consultations communautaires. Le plan d'action se concentre sur les priorités suivantes :

- Priorité 1 : Recrutement et maintien de l'emploi
- Priorité 2 : Métiers spécialisés
- Priorité 3 : Main-d'œuvre rurale
- Priorité 4 : Diversification de la main-d'œuvre
- Priorité 5 : Industrie manufacturière

Priorité 1 : Recrutement et rétention de l'emploi

Les résultats de l'enquête EmployerOne 2023/2024 de la SLWDB montrent que 61 % des employeurs déclarent que la rétention est une préoccupation pour leur entreprise. En outre, selon WISL (le site d'offres d'emploi agrégé de la CDMOSL), la durée moyenne pendant laquelle une offre d'emploi reste non pourvue a augmenté de 16 % par rapport à l'année dernière. Ces données, associées aux 65 % d'employeurs qui prévoient d'embaucher cette année, montrent la nécessité de poursuivre les efforts de recrutement et de fidélisation.

Activités 2024-2025. CDMOSL :

- Animer 12 présentations communautaires pour mettre en évidence la demande et les tendances locales
- Participation à 4 salons de l'emploi pour présenter les outils WISL qui peuvent aider les employeurs et les chercheurs/euses d'emploi.
- Une journée de consultation a été organisée avec les employeurs de Point Edward pour discuter des problèmes de rétention et/ou de recrutement.
- Participation à plusieurs comités qui s'occupent des efforts de recrutement local, notamment le Business Collaborative (officiellement connu sous le nom de Business and Economic Taskforce), le Early Childhood Educators Workforce Development Taskforce, le Comité sur l'emploi du Partenariat local en immigration et le Groupe de Travail sur l'Immigration.

Activités 2025-2026. La CDMOSL s'efforcera de

- Faire 5 présentations sur le marché du travail pour promouvoir les secteurs en demande et les aides pour les chercheurs/euses d'emploi et les employeurs
- Participer à deux salons de l'emploi locaux pour promouvoir les données sur la main-d'œuvre et les outils WISL pour l'emploi.
- Soutenir les plans d'action de 3 groupes de travail (francophone, EPE et immigration).
- Élaborer et partager cinq rapports sur la demande d'emploi dans les domaines où les besoins sont les plus importants (soins de santé et assistance sociale).

2027-2028 Activités. La CDMOSL s'efforcera de :

- Développer des ressources de médias sociaux qui mettent en évidence les statistiques locales, les ressources et les événements communautaires sur le marché du travail et les lacunes en matière de compétences.
- Promouvoir et soutenir le travail continu des fournisseurs locaux d'Emploi Ontario et du Windsor Regional Employment Network (WREN) en faisant la promotion de leurs événements de formation et en orientant les employeurs et les chercheurs/euses d'emploi avec lesquels nous sommes en contact vers les services d'Emploi Ontario.

Priorité 2 : Métiers spécialisés

Selon le recensement de 2021 de Statistique Canada, Sarnia Lambton a vu une diminution de 1% de ceux/celles qui participent aux métiers spécialisés. Selon les données récentes d'Emploi Ontario, il y a aussi eu une baisse de 32% dans les inscriptions de nouveaux/elles apprentis/ies (243 inscriptions contre 355 l'année dernière). Ces éléments, associés au vieillissement de la population, laissent présager une demande accrue de main-d'œuvre qualifiée. En outre, les entreprises du secteur de la construction ont connu une augmentation de 19,8 % au cours de l'année écoulée (Statistique Canada, Recensement de 2021). La croissance dans n'importe quel secteur est un changement positif, mais elle met aussi l'accent sur la nécessité de continuer à concentrer les efforts sur le développement de la main-d'œuvre spécialisée pour répondre à l'augmentation de la demande

Activités 2024-2025. CDMOSL :

- Agit à titre de Secrétaire/trésorier du Southwest Apprenticeship Network (SWAN) et présidence du sous-comité de planification des Gala Awards. Les Gala Awards récompensent les employeurs qui ont excellé dans le domaine de l'apprentissage.
- Présentation des données de Skilled Trade Ontario au SWAN et à la communauté lors d'un atelier destiné aux fournisseurs de services d'aide à l'alphabétisation.
- Animation d'une table ronde lors de la conférence PetroChem afin de partager les meilleures pratiques en matière de diversification de la main-d'œuvre spécialisée.
- Organisation d'une exposition de métiers spécialisés qui a accueilli 32 exposants présentant des métiers uniques et environ 800 participants.

Activités 2025-2026. La CDMOSL s'efforcera de

- Partager les données sur les métiers spécialisés pour mettre en évidence la demande lors de deux présentations communautaires.
- Continuer à promouvoir le travail du SWAN en occupant le poste de secrétaire/trésorier pour un autre mandat. Diriger la planification du gala de remise des prix aux employeurs du SWAN.
- Promouvoir les métiers auprès des groupes sous-représentés et de ceux/celles qui travaillent avec ces populations, tels que les femmes et les nouveaux arrivants au Canada, dans le cadre de deux présentations communautaires.

2027-2028 Activités. La CDMOSL s'efforcera de :

- Consulter annuellement un minimum de 15 employeurs/syndicats dans les métiers spécialisés.
- Participer et soutenir le plan d'action de la Sarnia Lambton Industrial Alliance (SLIA). Un réseau d'employeurs locaux et d'organisations qui travaillent principalement dans des entreprises dominées par les métiers spécialisés.

Priorité 3 : Main-d'œuvre rurale

En 2024, la CDMOSL a étudié les besoins actuels et futurs de la main-d'œuvre agricole. Ce travail a permis d'identifier les principaux défis et les solutions basées sur l'action. Parmi les problèmes soulignés par les principales parties prenantes, citons la difficulté à pourvoir les postes à forte intensité de main-d'œuvre, le

manque d'expérience des candidats/es dans le domaine agricole et les inquiétudes concernant le nombre de travailleurs/euses à l'avenir. Depuis le recensement de 2016, il y a eu une augmentation de 17% du nombre de fermes dans le comté de Lambton. Cependant, il y a eu une diminution de 5% des personnes travaillant dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe. L'impact de ces changements a été illustré lors de nos consultations avec les employeurs ruraux, dont beaucoup ont noté des difficultés à recruter et à retenir les employés/ées.

Activités 2024-2025. CDMOSL :

- Trois présentations communautaires ont été organisées pour partager des données et des informations sur la main-d'œuvre rurale.
- A joué un rôle actif en tant que membre du Lambton Farm Safety Board (LFS). Il s'agit d'un conseil géré par des bénévoles qui promeut la sécurité et la protection de la main-d'œuvre agricole locale par le biais d'initiatives communautaires et de formations.
- Mener 50 consultations avec des employeurs locaux, dont 5 dans les zones rurales du comté.

Activités 2025-2026. La CDMOSL s'efforcera de

- Partager et présenter les données à la communauté agricole par le biais d'un travail continu avec l'EFT et de deux présentations à la communauté.
- Consultations ciblées dans les zones rurales du comté avec 10 employeurs pour mieux comprendre leurs besoins en formation et la manière d'accéder à l'aide à l'emploi dans la communauté.
- Partager les résultats de la recherche 2024 de la CDMOSL sur la main-d'œuvre agricole et développer 5 médias sociaux.

2027-2028 Activités. La CDMOSL s'efforcera de :

- Établir des liens entre les établissements d'enseignement postsecondaire locaux et les fournisseurs de formation, d'une part, et les employeurs ruraux et les organisations représentant la communauté agricole, d'autre part, afin de favoriser l'harmonisation des besoins des employeurs et des programmes.

Priorité 4 : Diversification de la main-d'œuvre

Au cours de la dernière année, Sarnia Lambton a vu une augmentation constante du taux de chômage (8,2% à 9,7%). Malgré un des taux de chômage les plus élevés de la région économique, les résultats de notre enquête 2024 Employer One suggèrent que 61% des employeurs ont des postes difficiles à pourvoir. Ce constat se reflète dans les données relatives aux offres d'emploi. Dans certains secteurs, nous constatons une augmentation du nombre d'offres d'emploi et des durées d'affichage prolongées. Par exemple, lorsque nous examinons les offres d'emploi qui requièrent des compétences en français, le délai moyen pour pourvoir un poste est de 29 jours (accompagné d'une augmentation de 10 % du nombre d'offres d'emploi par rapport à l'année dernière). Ce chiffre est encore plus élevé pour les offres d'emploi destinées aux travailleurs sociaux et communautaires (30 jours en moyenne). Cela suggère que des efforts ciblés sont nécessaires pour constituer une main-d'œuvre intéressée par ces professions et possédant ces compétences spécifiques. Cela peut nécessiter de recruter au sein d'une population plus diversifiée pour trouver des candidats possédant ces compétences.

Activités 2024-2025. CDMOSL :

- A dirigé une réunion mensuelle des responsables des services de l'emploi. Ces réunions ont été l'occasion d'entendre parler de programmes et de services qui soutiennent un éventail diversifié de membres de la communauté
- Participation aux réunions mensuelles du comité du Partenariat local pour l'immigration de Sarnia Lambton.

- Soutien à l'élaboration d'une subvention visant à faire de Sarnia Lambton une zone pilote d'immigration pour le développement économique rural (REDI).
- A donné deux présentations à la communauté du marché du travail, axées sur la diversité de la main-d'œuvre.
- Aide à l'organisation de deux salons de l'emploi destinés aux nouveaux arrivants francophones et aux employeurs à la recherche de candidats francophones.

Activités 2025-2026. La CDMOSL s'efforcera de

- Partager les données relatives à la main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne la diversité de la main-d'œuvre, dans le cadre de deux présentations communautaires.
- Continuer à soutenir l'élaboration et le lancement d'un plan d'action en tant que membre du comité directeur du groupe de travail sur l'immigration.
- Soutenir les efforts du Sarnia Lambton Economic Partnership qui dirige le projet pilote REDI.
- Former un groupe de travail sur la main-d'œuvre francophone chargé d'élaborer un plan d'action pour renforcer la main-d'œuvre francophone.

2027-2028 Activités. La CDMOSL s'efforcera de :

- Partager le plan d'action élaboré par le groupe de travail francophone avec les acteurs clés.
- Travailler avec le WREN pour identifier les opportunités et les ressources de formation afin de soutenir le développement de la main-d'œuvre dans les secteurs les plus demandés.

Priorité 5 : Industrie manufacturière

Depuis 2016, Sarnia Lambton a connu un certain déclin dans le secteur manufacturier (Statistique Canada, Recensement, 2016 vs 2021). Ceci est vrai à la fois pour le nombre de travailleurs/euses, une baisse de 2%, et pour les entreprises opérant dans le secteur manufacturier (une baisse de 7,7%). Cette tendance n'est pas unique à Sarnia Lambton. Selon le rapport final du Conseil du secteur de la fabrication de pointe du gouvernement de l'Ontario, l'Ontario a vu sa production manufacturière diminuer de 14%. Tout comme le Conseil du secteur de la fabrication de pointe est en train d'explorer comment soutenir la fabrication en Ontario, cela demande une exploration plus poussée du secteur de la fabrication dans Sarnia Lambton. Plus de travail est nécessaire pour découvrir les défis dans le secteur manufacturier et quels sont les besoins actuels et futurs de la main-d'œuvre dans ce secteur.

Activités 2024-2025. CDMOSL :

- Participation à l'Excellence in Manufacturing Consortium (EMC), le plus grand consortium de fabricants au Canada
- A été un membre actif de l'Alliance industrielle de Sarnia Lambton. Un réseau de fabricants locaux.
- Participation à un webinaire sur les défis du secteur manufacturier

Activités 2025-2026. La CDMOSL s'efforcera de

- Réaliser une analyse de l'environnement des fabricants locaux.
- Consulter les fabricants locaux pour connaître les besoins en main-d'œuvre.
- Présenter les résultats dans le cadre d'une présentation à la communauté afin de partager les principales recommandations réalisables.
- Participez à deux webinaires visant à explorer les défis du secteur manufacturier.

2027-2028 Activités. La CDMOSL s'efforcera de :

- Cartographier les besoins futurs en main-d'œuvre dans le secteur manufacturier et identifier les lacunes en matière de formation.
- Maintenir une adhésion active à l'EMC et mettre en relation les employeurs locaux avec l'EMC.



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

265, rue Front Nord, bureau 504
Sarnia (Ontario) | N7T 7X1
Téléphone : (519)-332-0000
Courriel : info@SLWDB.org

Nous sollicitons les commentaires de la communauté sur toutes les publications SLWDB:
Formuler des commentaires sur le Plan local du marché du travail 2023-2024



[Suivez-nous sur Twitter](#)



[Connectez-vous sur LinkedIn](#)



[Aimez-nous sur Facebook](#)



[Suivez-nous sur Instagram](#)