



MISE À JOUR DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL Sarnia Lambton - 2016/2017

La Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL) aide les partenaires communautaires à s'engager dans le développement du marché du travail local. Notre neutralité au sein de la communauté, permet à CDMOSL d'agir comme mécanisme pour rassembler les partenaires du marché du travail (c.-à-d. le monde du travail, des affaires, des fournisseurs de services, de l'éducation et de la formation et du développement économique) dans le but d'élaborer des réponses aux questions qui se rapportent au développement de la main-d'œuvre locale.

Ce document peut-être librement cité et reproduit sans la permission de la Commission de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton pourvu que CDMOSL soit identifié comme l'auteur du document.

Nous désirons remercier les personnes, les organismes et les compagnies qui ont contribué à la cueillette et à la validation de l'information de ce rapport. Cette information provient de différentes sources. CDMOSL ne fait aucune représentation ou garantie expresse ou tacite quant à son exactitude ou exhaustivité et n'assume aucune responsabilité. Si vous êtes intéressé à vous impliquer dans les consultations de CDMOSL en 2017, veuillez contacter Shauna Carr, directrice générale.

Nous remercions le *gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario*, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle qui nous ont fourni les ressources et les conseils qui ont permis de publier cette *Mise à jour du marché du travail local* de Sarnia Lambton.

Vos commentaires sur notre Mise à jour 2016/2017 sont importants! SVP faites-nous part de vos commentaires en répondant aux 5 questions du questionnaire que vous trouverez au lien suivant :
<https://www.surveymonkey.com/r/VJ2BPMB>

Pour obtenir plus d'information, prière de vous adresser à:
Shauna Carr, directrice générale
Commission de développement de la main d'œuvre de Sarnia Lambton
St. Clair Corporate Centre
265 Front Street North, Suite 504
Sarnia, Ontario N7T 7X1
(519) 332-0000
shauna.carr@slwdb.org



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

TABLE DES MATIÈRES

Page de titre	1
Table des matières	2
Introduction	3
Population	3
Migration	5
Que signifient les tendances de la population et de la migration pour la main-d'oeuvre locale?	5
Éducation	6
Démographie des demandeurs d'emploi	9
Services emploi	9
Seconde Carrière	11
Littéracie et les compétences de base	12
Apprentissage	13
Situation du marché du travail local	14
Emploi	14
Affichages emploi en 2015	17
EmployerOne Survey 2016	18
Professions	19
Revenu	21
Entreprises locales	22
Entreprises avec des employés	23
Entreprises avec aucun employé	25
Mise à jour des industries	28
Mise à jour du Plan d'action 2014-2017	34
Appendice A: Intervenants lors des consultations communautaires	38

INTRODUCTION

L'information sur le marché du travail a trait à l'offre (le nombre de personnes qui travaillent présentement ou qui recherchent activement du travail) et la demande (le besoin de travailleurs dans un marché du travail). Les individus et les organismes peuvent utiliser l'information du marché du travail local pour considérer les décisions à prendre par rapport à la situation de l'emploi et du travail. Par exemple, les individus qui recherchent un emploi peuvent examiner l'information sur le marché du travail pour déterminer quelles sont les industries en croissance au niveau de l'économie locale. Les gens d'affaires peuvent examiner l'information du marché du travail pour établir leur propre planification de la main-d'œuvre. Les organismes du gouvernement peuvent utiliser cette même information pour déterminer de quelle manière les subsides sont dépensés.

La Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton publie annuellement un rapport qui donne un aperçu des conditions actuelles du marché du travail local. Les sources des données sont citées dans le document. Veuillez prendre note que les données du recensement 2016 seront disponibles en 2017. Veuillez contacter CDMOSL pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question se rapportant aux données locales.

POPULATION DE SARNIA LAMBTON

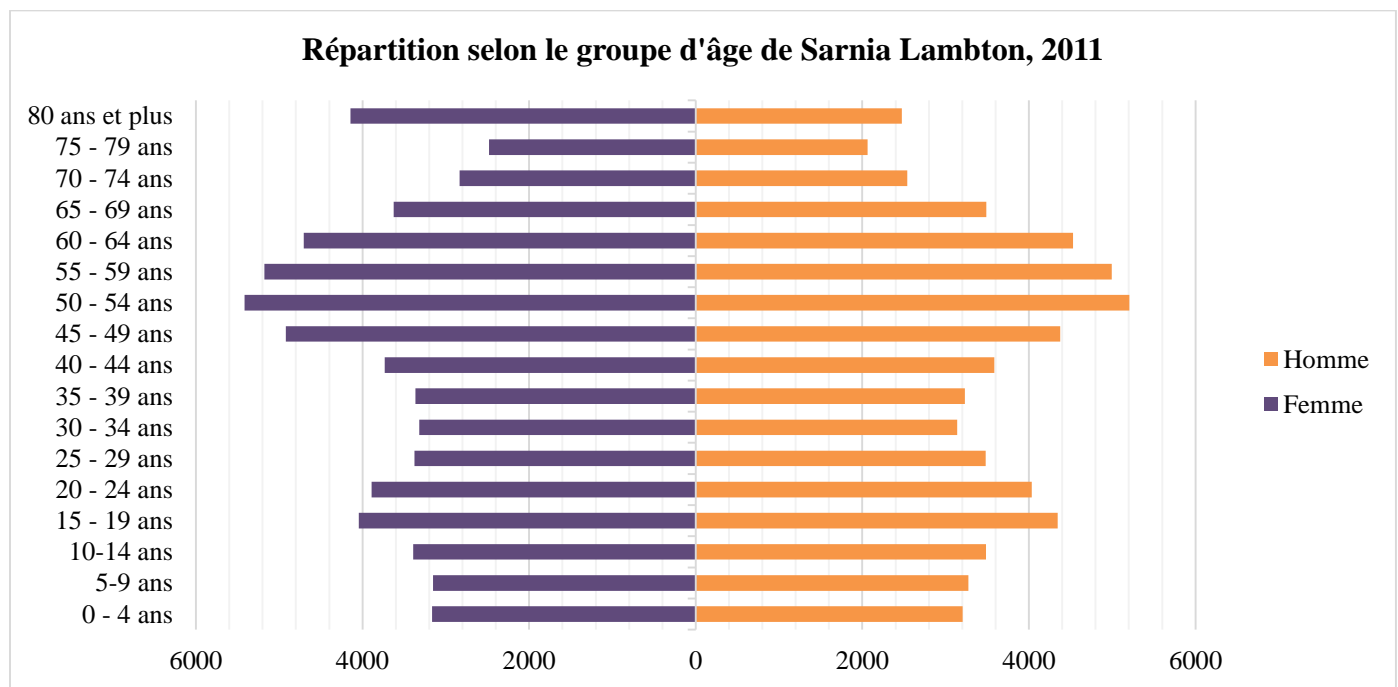
Les tendances dans la population peuvent affecter à la fois l'offre et la demande de la main-d'œuvre. Ainsi une population vieillissante en augmentation constante peut indiquer qu'un nombre significatif d'individus pourrait quitter le marché du travail au cours des prochaines années et que les industries qui fournissent des services de soins aux aînés peuvent s'attendre à devenir de plus en plus occupées et exiger du personnel supplémentaire.

En 2011, la population de Sarnia Lambton était de 126,200 personnes en baisse de 1,6% par rapport à 2006. Comparée à 2001, la population de 2011 a diminué seulement d'un-demi pour cent (0,6%). En dépit de ce petit changement de la population totale, les caractéristiques par âge ont beaucoup changé. Il existe une croissance rapide de la population âgée de plus 85 ans, comme l'indique le tableau ci-dessous.

La fécondité, la mortalité et la migration sont trois facteurs de changement de la population. La population locale vieillit principalement à cause de la baisse de la natalité, la baisse de la mortalité, (augmentation de l'espérance de vie à la naissance, chez les adultes de 65 ans et plus et de 85 ans et plus) et la migration des jeunes adultes à l'extérieur de la région.

Groupe d'âge	2001	2011	% changé
Plus 65 ans	20,085	23,650	18%
Plus 85 ans	1,940	3,070	58%

La répartition selon le groupe d'âge, est illustrée dans le graphique à barres ci-dessous. Veuillez noter que les plus longues barres concernent le groupe âgé de 45 à 64 ans. C'est le groupe des baby-boomers. On s'attend à ce que ceux-ci prendront leur retraite partiellement ou complètement au cours des prochains vingt ans. Ces nombreux départs pourraient créer d'importants défis dans toutes les industries.



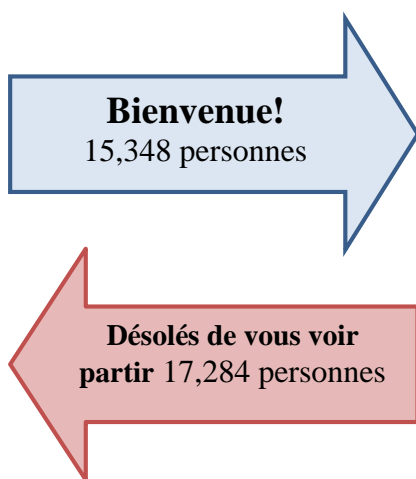
Source: Statistique Canada. *Lambton, Ontario. Recensement, 2011.*

La population de Sarnia Lambton est plus âgée, comparée à la province. **50% de ses résidents sont âgés de 45 ans et plus, alors que 43% de la population de l'Ontario est âgée de 45 ans et plus.**

Migration

Le déplacement de personnes à l'extérieur de Sarnia Lambton est une des raisons qui explique les changements dans la taille de la population et la répartition selon le groupe d'âge. Entre 2009 et 2014, il y a eu plus de personnes qui ont quitté la région que celles qui sont venues s'y établir. Les jeunes adultes (18 à 24 ans) et les adultes en âge de travailler (25 à 44 ans) quittent la région en grand nombre. Les consultations communautaires indiquent que la raison pourrait être liée à la poursuite d'une éducation postsecondaire ou un emploi à l'extérieur de Sarnia Lambton.

Changements dans la migration d'entrée et de sortie entre 2009 et 2014.



Groupe d'âge	Migrants entrants	Migrants sortants	Solde des migrants
0-17	3,427	3,171	256
18-24	1,972	3,449	-1,477
25-44	5,049	6,161	-1,112
45-64	3,316	2,869	447
65+	1,584	1,634	-50

Source: Statistique Canada, *Déclarants fiscaux*, 2015.

Résultat: 1,936 personnes ont quitté Sarnia Lambton entre 2009 et 2014

Parmi les 50 divisions de recensement en Ontario, Sarnia Lambton est une des 16 régions qui présente un solde migratoire négatif. Sarnia Lambton se place au cinquième rang après Cochrane, Chatham-Kent, Huron et Algoma. Il est possible que le manque de possibilités d'emploi diversifié qui demande des compétences différentes, en soit la cause.

Que signifient les tendances de la population et de la migration pour la main-d'œuvre locale?

La main-d'œuvre locale tout comme la population, vieillit. L'offre du principal groupe d'âge actif (25 à 44 ans) décline aussi. Certains employeurs pourraient avoir de la difficulté à remplacer les employés actuels qui projettent de partir à la retraite dans les 20 prochaines années et même plus tôt. Les

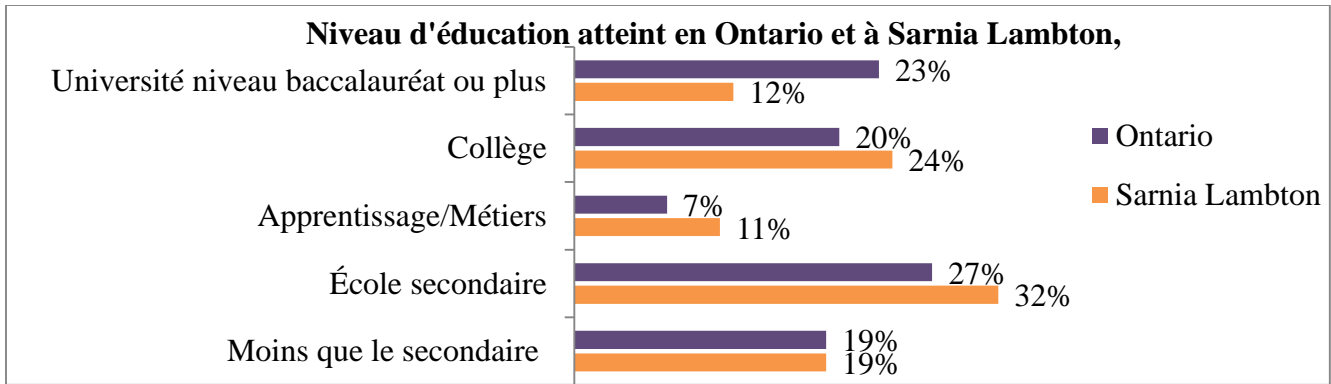
employeurs devraient planifier une stratégie concernant leur main-d'oeuvre pour faire face aux départs éminents à la retraite et les défis liés au recrutement. Un exemple d'une telle stratégie consisterait à former les nouveaux diplômés/employés et à pratiquer le mentorat pour les aider à connaître l'industrie locale et les compétences pertinentes et autres connaissances qui ne sont pas enseignées. Une autre façon de faire serait de prendre contact avec des chercheurs d'emploi qui vivent dans le milieu rural à l'extérieur de Sarnia Lambton. Cette méthode de recrutement a été utilisée avec succès par certaines compagnies locales. La planification de la main-d'oeuvre à l'échelle communautaire pourrait incorporer des programmes qui assisteraient les immigrants à trouver des emplois permanents. Ceci pourrait aider les employeurs dans la planification de leurs propres besoins de main-d'oeuvre. Les niveaux d'éducation atteints, qui sont aussi une composantes de cette planification seront traités ci-dessous.

Éducation

Le niveau d'éducation de la population est un facteur qu'il faut considérer pour déterminer: (1) si les chercheurs d'emploi ont les compétences pour exécuter l'emploi disponible et (2) quels sont les types d'emplois que la région peut attirer. Entre 2006 et 2011, le niveau d'éducation atteint a légèrement augmenté à Sarnia Lambton parce que plus d'étudiants ont terminé leurs études secondaires. 19% de la population détient moins qu'une éducation secondaire, en baisse par rapport à 23% auparavant. 32% ont au plus une éducation secondaire, en hausse par rapport à 29% auparavant. Il y avait très peu de changements dans le pourcentage de résidents détenant une éducation postsecondaire.

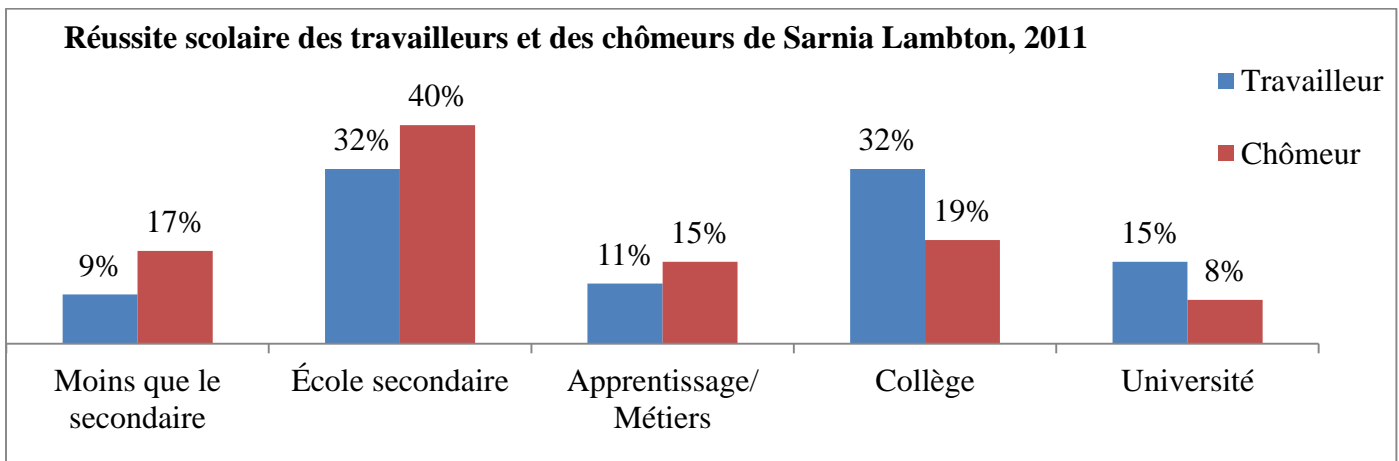
Le graphique à barres ci-dessous compare le niveau d'éducation atteint à Sarnia Lambton et en Ontario.

Comparé à l'Ontario, Sarnia Lambton a un pourcentage plus élevé de gradués collégiaux et d'apprentis/ gens de métier. Cette différence s'explique peut-être par le fait qu'il existe une plus grande proportion d'emplois liés à un métier à Sarnia Lambton qu'en Ontario. L'Ontario a par contre plus de gens qui détiennent un diplôme universitaire.



Source: Statistique Canada. *ENM, 2011.*

Le graphique à barres qui suit compare la réussite scolaire des travailleurs et des chômeurs. On constate que: **L'éducation est importante pour les possibilités d'emploi à Sarnia Lambton.** Les chômeurs sont plus susceptibles de détenir une éducation secondaire ou moins que les travailleurs (57% contre 41%) et les travailleurs sont plus susceptibles de détenir une éducation postsecondaire comparés aux chômeurs.



Source: Statistique Canada. *ENM, 2011.*

Les rapports antérieurs de CDMOSL (Emplois et éducation selon l'industrie. Pourquoi l'éducation postsecondaire? Résultats du EmployerOne Survey 2016) ont aussi confirmé la nécessité pour les travailleurs actuels et les candidats à un emploi, de détenir une éducation postsecondaire. **“ Les demandeurs qui ne rencontrent pas les exigences d'éducation requises”** est la principale raison invoquée par les employeurs qui sont incapables de combler tous les poste disponibles, selon les participants au EmployerOne Survey de CDMOSL en 2016. Les exigences en éducation font

référence au type d'éducation (p.ex. métiers, collège et université) et/ou le domaine d'études (p.ex. ingénierie, comptabilité, etc.).

Selon les éducateurs locaux que CDMOSL a consultés, les étudiants doivent être informés sur le marché du travail avant le niveau secondaire et les cours sur les carrières. Les professeurs, peu importe la spécialité, doivent aussi avoir accès à et comprendre cette information.

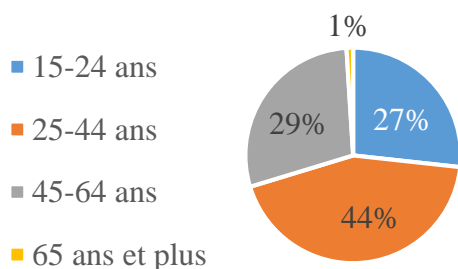
DÉMOGRAPHIE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (auparavant le ministère de la Formation, des Collèges et Universités) a remis à CDMOSL les données locales des clients des programmes d'Emploi Ontario (EO). En particulier, l'information a été fournie sur les services Emploi, Seconde carrière, Littéracie et Compétences de base et Apprentissage. Par l'entremise de ces programmes EO, les clients peuvent recevoir des ressources à l'emploi gratuitement, des conseils et des services personnalisés pour les aider à obtenir un emploi ou continuer leur formation et éducation. Vous trouverez les liens pour ces services sur notre site Web à www.slwdb.org.

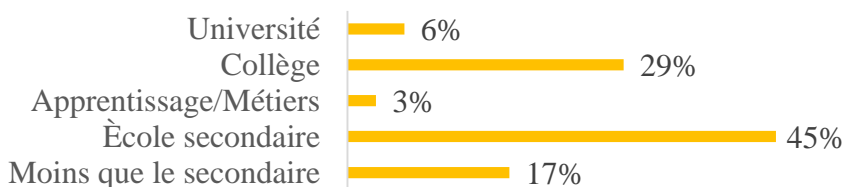
Services Emploi

1,825 clients ont été servis par les fournisseurs de services locaux de EO au cours de l'année fiscale 2015/2016. Ce nombre demeure inchangé par rapport à l'an dernier. À la fois pour Ontario Ouest et tout l'Ontario, le nombre de clients a légèrement diminué depuis l'année dernière. Le profil démographique des clients des Services Emploi locaux apparaît dans les graphiques qui suivent.

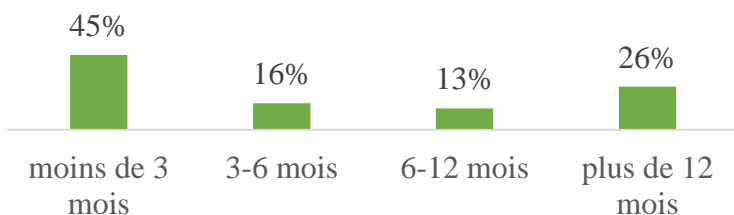
Groupe d'âge



Le plus haut niveau d'éducation atteint



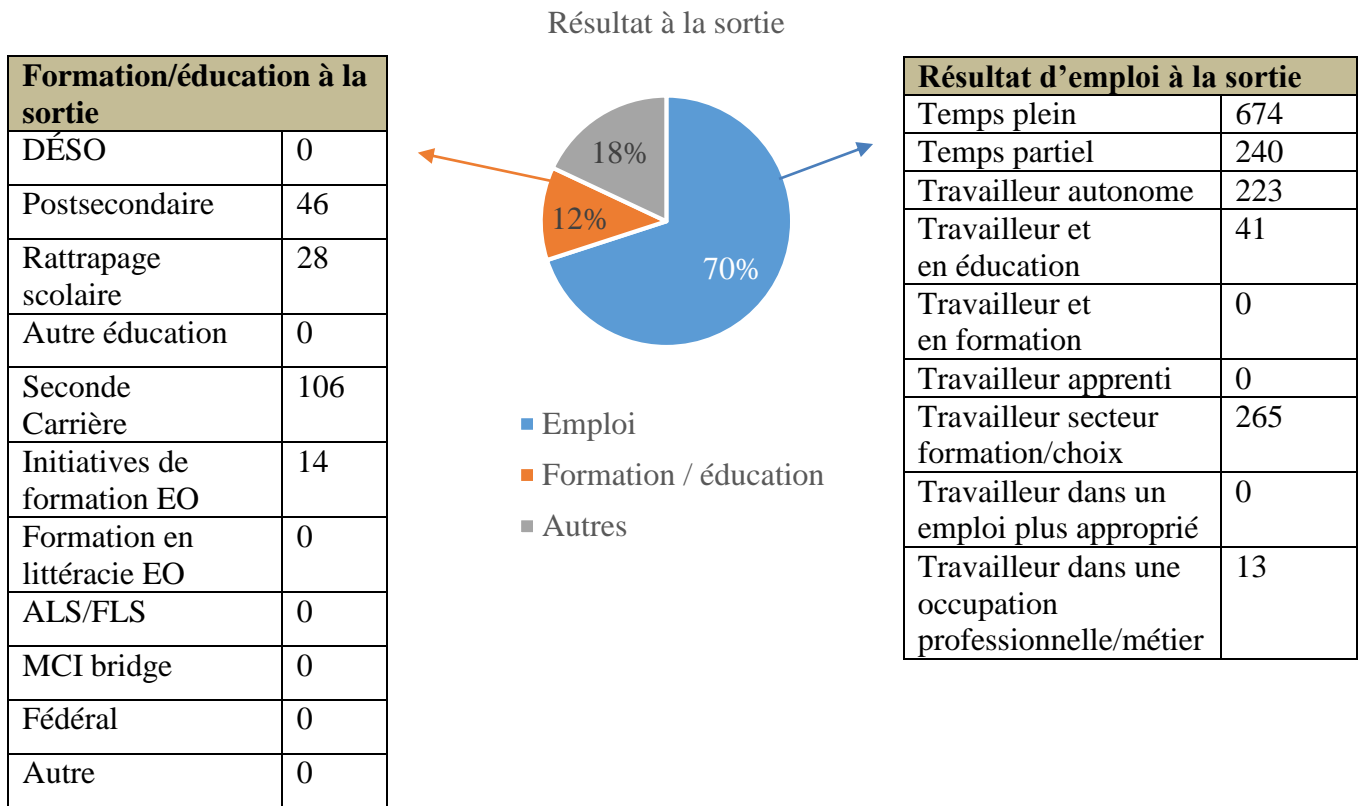
Durée en chômage ou formation avant de devenir un client



Groupe désigné (auto-identifié)

Nouveaux arrivants	20
Minorité visible	39
Personnes handicapées	162
Autochtones	189

Les deux tiers des clients de Service Emploi ont quitté les lieux avec un emploi.



Le client détient habituellement un diplôme d'études secondaires. Pourtant, les postes en demande à Sarnia Lambton, en Ontario et au Canada requièrent une éducation postsecondaire et de la formation (apprentissage/métier, collège ou université). Des exemples de postes disponibles mentionnés par les employeurs locaux sont énumérés dans le tableau ci-dessous ainsi que le parcours éducatif:

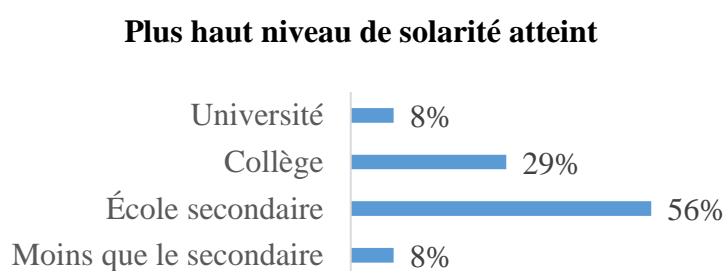
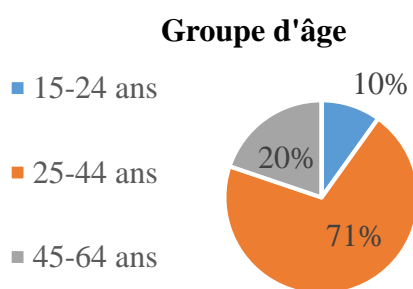
Titre de l'emploi	Voies d'éducation
Comptable	Université
Cuisinier	École secondaire ou apprentissage ou collège
Ingénieur professionnel	Université
Technicien ingénieur	Collège
Conseiller financier	Collège ou université
Travailleur de soutien personnel	Collège
Infirmière auxiliaire autorisée	Collège

CDMOSL oeuvre avec les fournisseurs de Service Emploi pour informer leurs clients des perspectives réalistes d'emploi eu égard à leur niveau de scolarité atteint. Selon les fournisseurs de Service Emploi, l'absence de transport public est, pour beaucoup de clients, un obstacle pour obtenir un emploi lucratif. Ce défi est significatif parce que faire du navettage pour aller travailler est courant dans le comté. Pour plus de renseignements, veuillez lire le rapport de CDMOSL Rural employment Issues in Sarnia Lambton dans la page des publications à <http://www.slwdb.org/publications/research-reports>.

Seconde carrière

Pour être admissible au programme Seconde carrière, les individus doivent avoir été mis à pied et ne pas travailler ou mis à pied et travaillant pour rencontrer les besoins de la vie. Il y avait 148 clients Seconde carrière à Sarnia Lambton en 2015/2016. Au cours des dernières années, il y a eu une baisse dans la participation à ce programme. Cette tendance existe aussi dans l'Ontario Ouest et dans tout l'Ontario. Il existe quelques raisons qui peuvent expliquer ce déclin: 1) les clients potentiels peuvent ne pas rencontrer les critères d'éligibilité et de pertinence 2) les individus mis à pied ne sont pas intéressés à apprendre de nouvelles compétences en vue d'une autre carrière ou 3) les individus mis à pied et qui sont intéressés par une nouvelle carrière ne sont pas au courant de ce programme.

Le profil démographique des clients locaux Seconde carrière apparaît dans les graphiques ci-dessous, ainsi que la liste des meilleurs programmes approuvés que prennent les clients locaux.



Les meilleurs programmes approuvés ont été pris par:

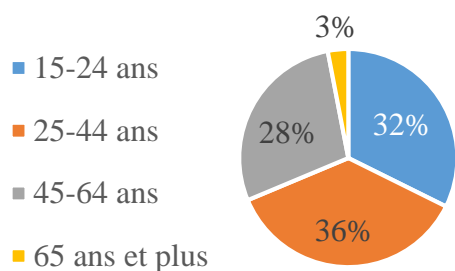
- Conducteurs de camions de transport
- Conducteurs d'équipement lourd
- Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels
- Soudeurs

Selon les données de l’affichage en ligne, le EmployerONE Survey et les consultations avec les entreprises, il existe des emplois disponibles pour les diplômés de ces programmes.

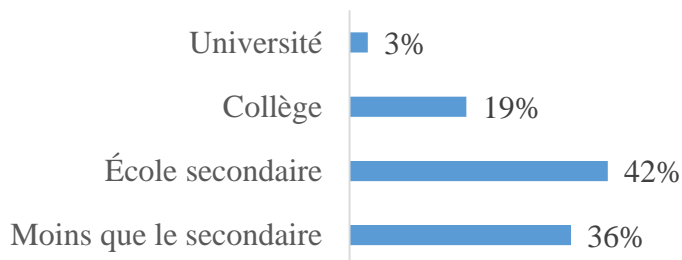
Littéracie et compétences de base

520 apprenants ont participé aux programmes locaux de littéracie et de compétences de base¹ l’an dernier. Ces programmes ont vu une légère hausse du nombre d’apprenants au cours des trois dernières années, contrairement à leurs équivalents en Ontario Ouest et en Ontario. Le profil démographique des apprenants apparaît dans les graphiques qui suivent.

Groupe d’âge

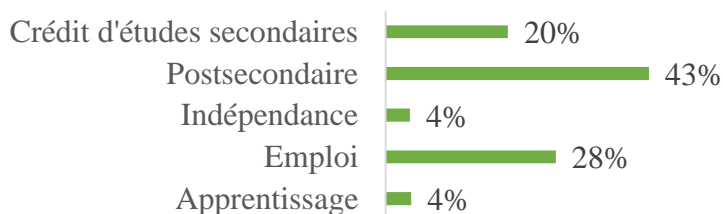


Plus haut niveau de scolarité atteint



Groupe désigné (auto-identifié)	
Nouveaux arrivants	20
Minorité visible	28
Personnes handicapées	111
Autochtones	69

Parcours des apprenants vers leur but



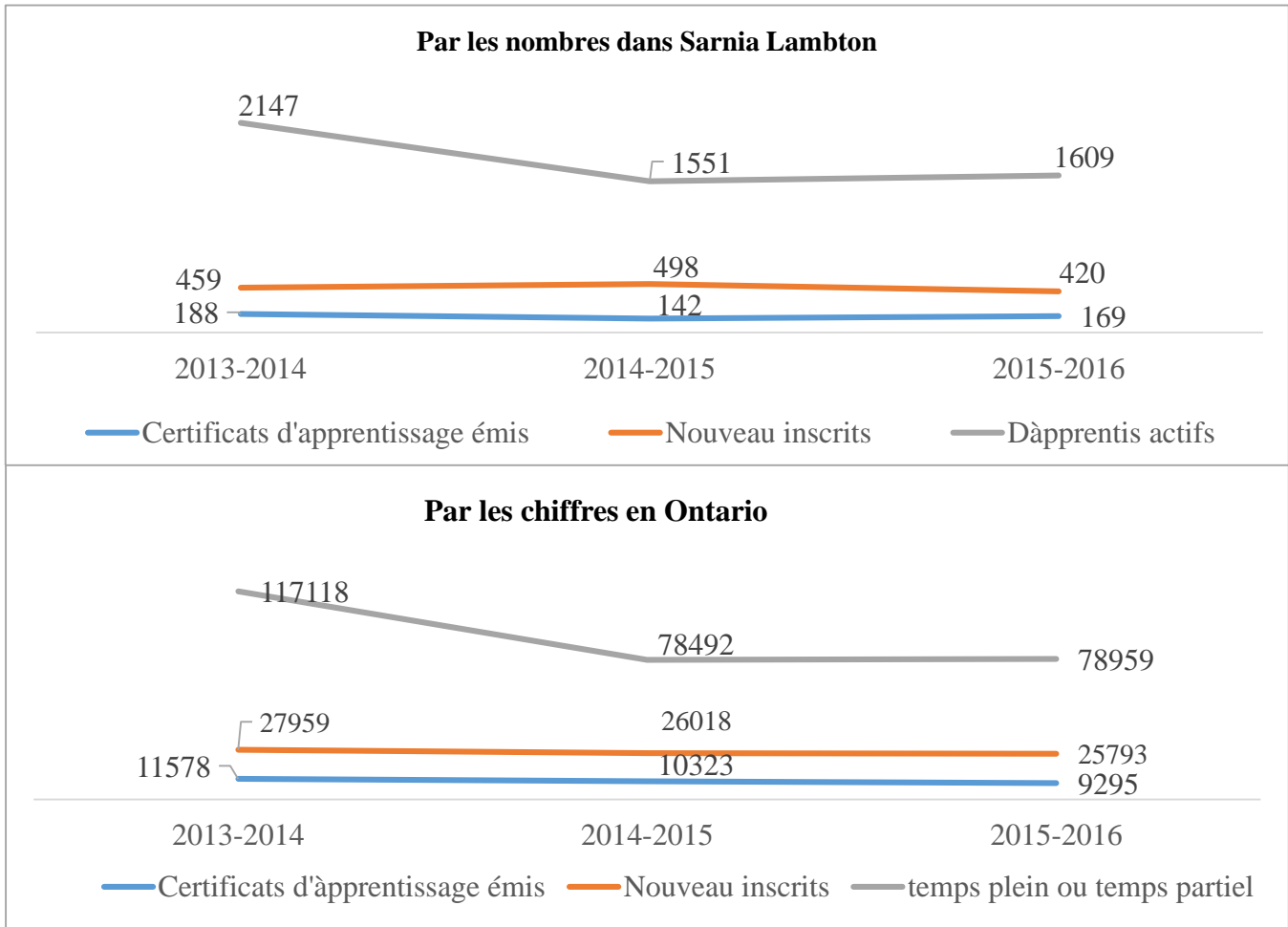
Selon les fournisseurs de services, les clients ont besoin de diverses formations: celles liées aux ordinateurs, en finance, en mathématiques (surtout pour ceux intéressés à un métier) et en composition de documents (p.ex. écrire un CV). En fournissant de la formation, un défi se pose: celui des attentes “juste à temps” ou à caractère instantanées. Les clients ruraux sont les plus difficiles à rejoindre par les fournisseurs de services. Le manque de ressources est une des raisons qui explique pourquoi certains fournisseurs doivent abandonner les programmes ruraux (comme faire une tournée pour offrir la formation en informatique). L’absence de programmes ruraux est décevante parce que beaucoup de

¹ La Commission de planification de la main-d’oeuvre de Chatham Kent et la Commission de développement de la main-d’oeuvre de Sarnia Lambton s’efforcent de fournir des données valables, précises et à temps à nos communautés. Il est important que les lecteurs comprennent qu’à cause du procédé spécifique de la cueillette des données, les chiffres sur la littéracie rapportés dans ce document comprennent certaines données à la fois de Chatham Kent et de Sarnia Lambton.

clients qui pourraient bénéficier de formation n'ont pas de moyens de transport pour venir à Sarnia. Voir à ce sujet le rapport Rural Employment Issues à <http://www.slwdb.org/publications/research-reports>.

Apprentissage

Depuis les trois dernières années, le programme apprentissage décline à la fois à Sarnia Lambton et en Ontario. Le nombre de compagnons actifs est inconnu.



L'intérêt dans l'apprentissage n'est pas un problème selon les fournisseurs locaux de services et les éducateurs. La raison du déclin peut-être l'absence de postes en apprentissage.

Les 10 métiers de tête des nouveaux inscrits à Sarnia Lambton:

- | | |
|--|--|
| 1. Coiffeur | 6. Mécanicien industriel (de chantier) |
| 2. Électricien – Construction et entretien | 7. Technicien service automobile |
| 3. Opérateur de procédés | 8. Monteur d'appareil de chauffage |
| 4. Machiniste généraliste | 9. Technologie de l'information Service à la clientèle |
| 5. Manoeuvre en construction | 10. Technicien en instrumentation et de contrôle |

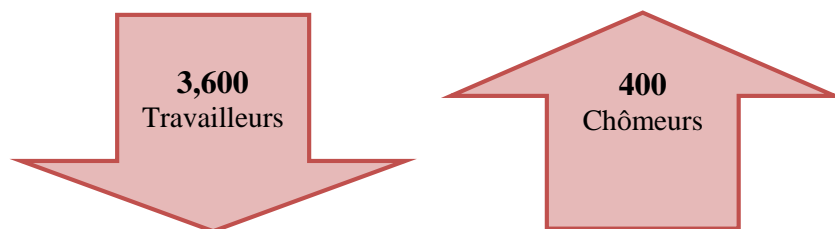
Machiniste généraliste est au quatrième rang. L’an dernier a vu la première classe de diplômés du programme d’apprentissage de machinistes généraliste du collège Lambton. Voir Graduate Reports du collège Lambton pour connaître l’information sur l’emploi des diplômés pour chaque programme.

Situation du marché du travail local

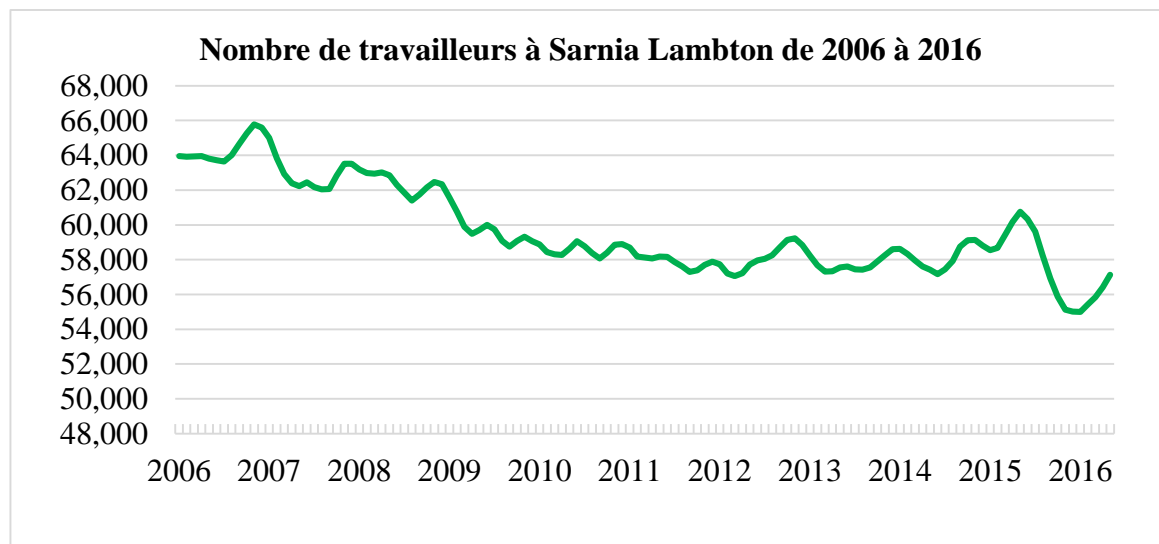
Emploi

En mai 2016, il y avait 57,100 travailleurs et 5,200 chômeurs à Sarnia Lambton. Comparé à l’année précédente, il y avait moins de personnes qui travaillaient et plus de personnes en chômage.

À Sarnia Lambton entre mai 2015 et mai 2016:



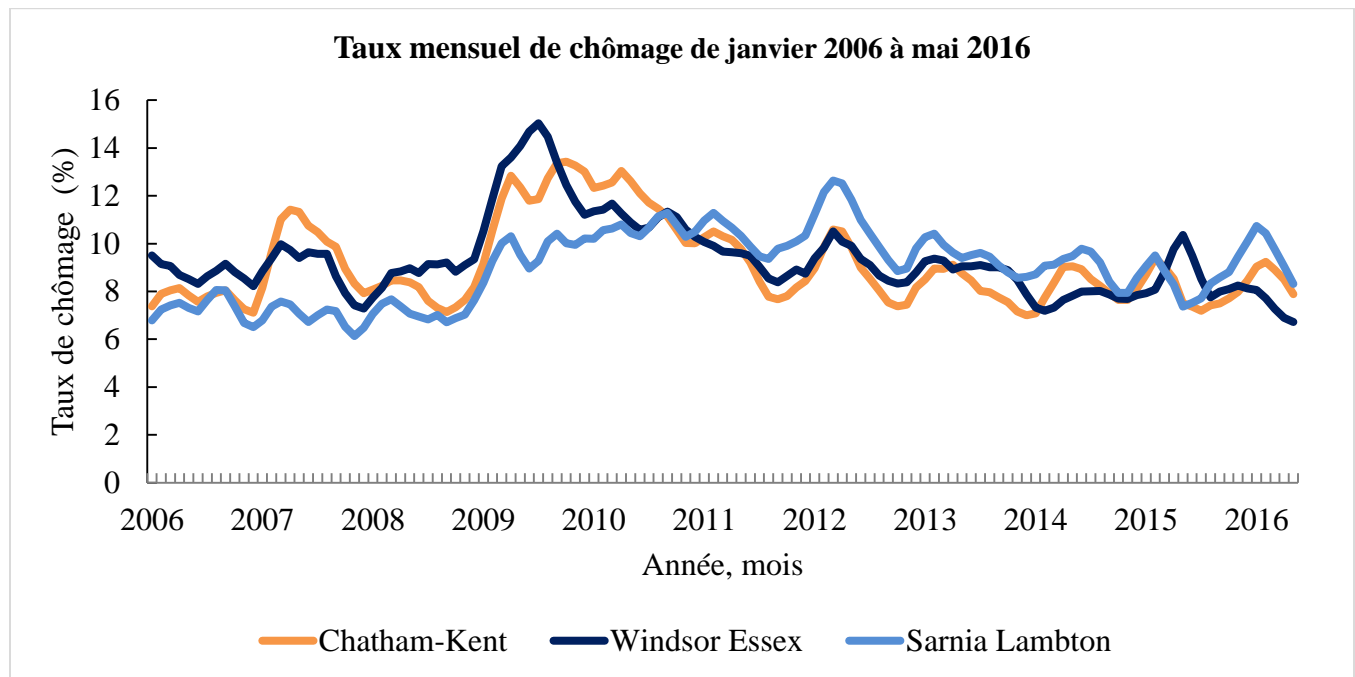
Le déclin de l’emploi au cours de l’an dernier fait partie d’une plus grande tendance pour la région.



Généralement, l’emploi a diminué depuis les 10 dernières années. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce déclin: retraites, mises à pied, départs, réinstallation à l’extérieur de Sarnia Lambton, responsabilités familiales et autres.

Les raisons qui peuvent expliquer l'augmentation du nombre de chômeurs seraient: l'économie ne crée pas ou ne soutient pas assez d'emplois pour la population et des companies ont cessé leurs activités.

Les taux de chômage de janvier 2006 à mai 2016 sont indiqués au graphique ci-dessous pour tous les comtés de la région économique locale. En mai 2016, le taux de chômage était 8,3% à Sarnia Lambton, 6,7% à Windsor Essex et 7,9% à Chatham-Kent.



Source: Statistique Canada. Enquête de la main-d'oeuvre, 2006-2016. Calcul de metro economics.

Des différences existent pour la région économique locale. La plus grande différence est le bas taux de chômage à Windsor Essex. Windsor a récemment connu une croissance de l'emploi. Selon le rapport Ontario Economic Update 2016 de la Chambre de commerce de l'Ontario:

- la région économique locale a connu un déclin de l'emploi estimé à 2% en 2015, alors que
- la région du recensement métropolitain de Windsor a connu une hausse de l'emploi de 1,5%.

Chatham-Kent affiche le deuxième taux de chômage le plus faible de la région économique. Cependant comme Sarnia Lambton, le taux de chômage de Chatham-Kent a augmenté et le nombre de travailleurs a diminué au cours de l'an dernier. Pour obtenir une meilleure compréhension du marché du travail local de Windsor Essex et Chatham Kent, voyez les rapports locaux de leur planification de leur main-

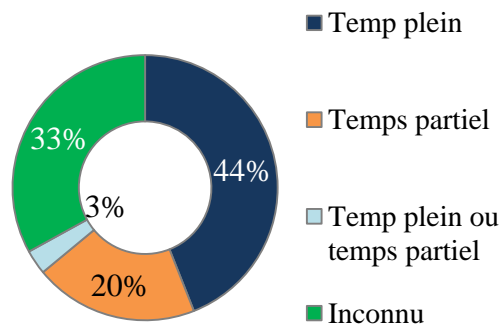
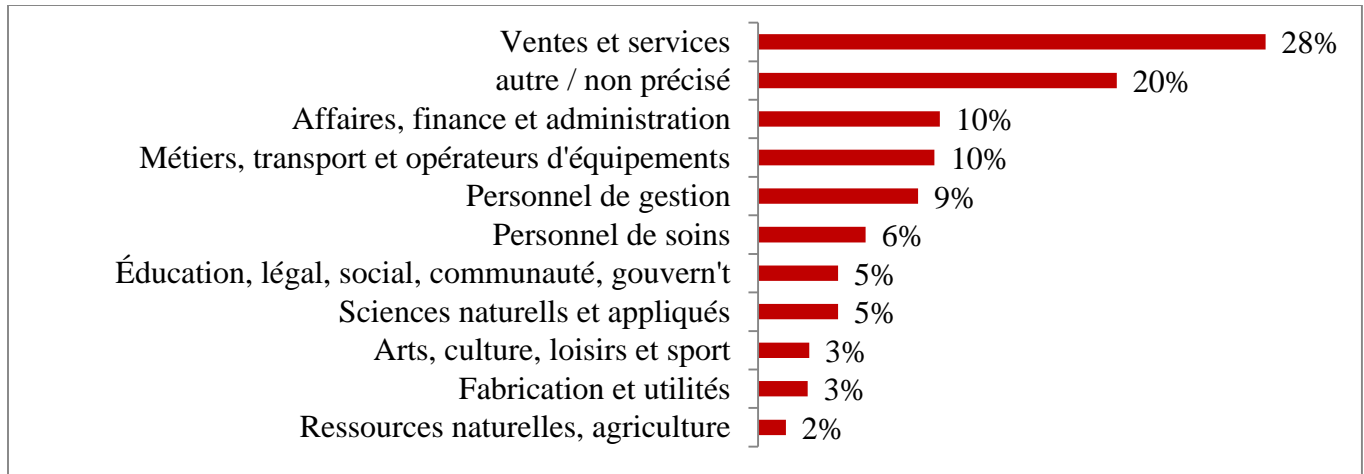
d'oeuvre et de leur commission de développement. Visitez www.workforceplanningontario.ca pour avoir accès aux sites Web de ces commissions ainsi que d'autres en Ontario.

Main d'oeuvre réfère au nombre de personnes qui ont un emploi ou qui cherchent activement un emploi.

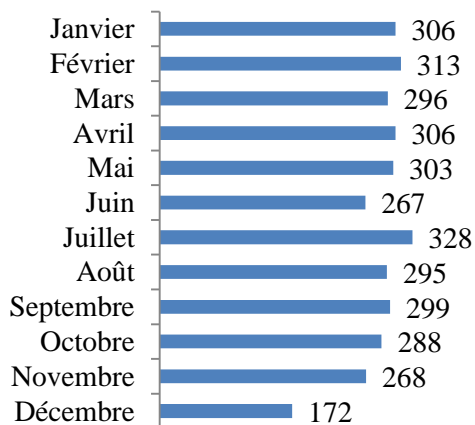
Le taux de chômage est le nombre de chômeurs en pourcentage de la main-d'oeuvre.

Affichages de postes en 2015

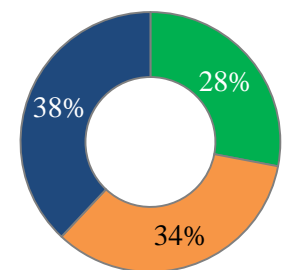
Les statistiques sur l’affichage en ligne de postes permettent de mieux connaître le types de travailleurs qui sont recherchés par les employeurs locaux. En 2015, il y a eu 3 441 affichages en lignes de postes pour Sarnia Lambton et 3 811 en 2014.



Offres d'emploi par mois



Affichages par région	
Arkona	1
Brigden	1
Brights Grove	15
Camlachie	2
Corunna	16
Courtright	1
Enniskillen	4
Forest	2
Lambton Shores	4
Oil City	2
Oil Springs	1
Petrolia	199
Plympton	2
Point Edward	29
Sarnia	3002
Sombra	2
Wyoming	59
Unspecified in Sarnia Lambton	99

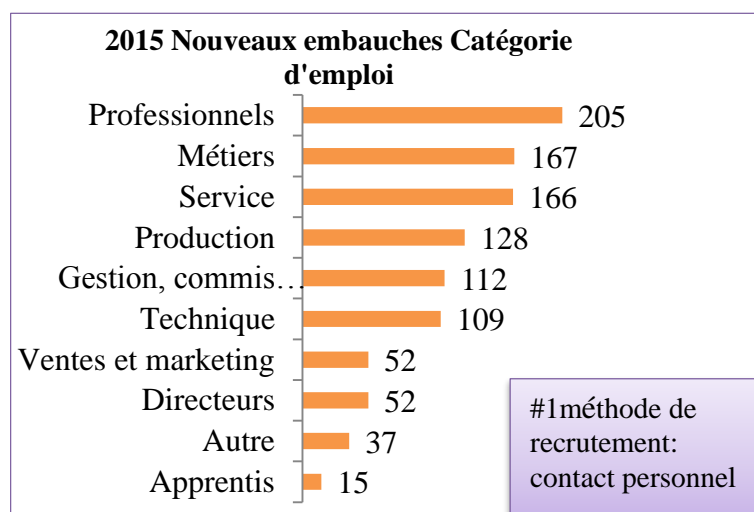


- D'autres conseils d'emploi
- Sites Web des employeurs
- Service Canada banque d'emplois

Source: Vicinity Jobs.

EmployerOne Survey 2016

Le *EmployerOne Survey* est un sondage annuel destiné à l'ensemble de la communauté qui recueille l'information directement des employeurs. Les résultats permettent de mieux connaître les besoins et questions de la main-d'oeuvre locale. Cette année, 132 entreprises et organismes y ont participé; 119 ont complété le sondage et 13 partiellement.



Un tiers des employeurs interrogés ont rapporté qu'au moins un poste a été difficile à combler. Les postes mentionnés par plus d'un employeur:

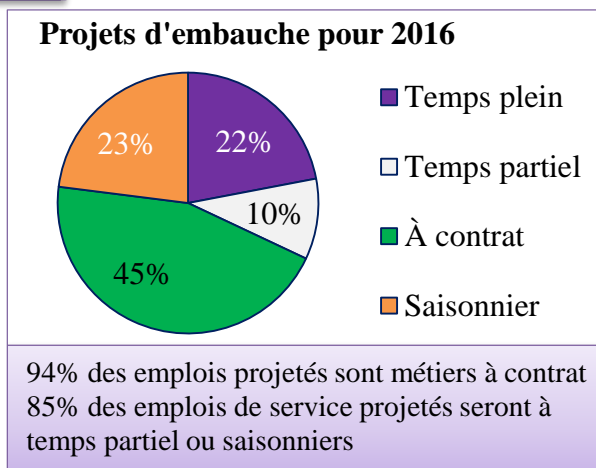
- Comptable principal
- Niveau ingénieur principal
- Gestion Services financiers incl. conseil.
- Préposé soutien personnel

2 principales raisons:

1. Absence de qualifications
2. Insuffisance de demandeurs

Projets d'embauche pour 2016

Métiers	425
Emplois de service	156
Gestion, commis de bureau	102
Professionnels	89
Technique	83
Emplois de production	57
Directeurs et cadres supérieurs	29
Ventes et marketing	24
Apprentis	4
Total	969



*“Le collègue Lambton est dédié au développement de nouveaux programmes. Le **EmployerOne Survey** est un moyen qui va nous aider à développer de nouveaux programmes qui s’harmoniseront avec les besoins de la communauté. L’information de l’enquête nous dira aussi quand et comment nous devrions modifier ce que nous offrons maintenant ”*

Judy Morris, présidente, Collège Lambton

Vous trouverez le rapport complet [EmployerOne Survey 2016 Results](http://www.slwdb.org), à www.slwdb.org.

Le prochain EmployerOne Survey aura lieu en janvier 2017. Intéressé à y participer? Contactez-nous!

Professions

Le tableau ci-dessous liste 51% de tous les postes qui existent à Sarnia Lambton.

La présence de ces postes est indiquée en termes d'un pourcentage de tous les postes à la fois pour Sarnia Lambton et l'Ontario. La dernière colonne indique le parcours éducatif requis.

Un poste sur deux à Sarnia Lambton fait partie de la liste de ce tableau

Profession	% de postes locaux	% de postes en Ontario	Parcours éducatif
Commis-vendeurs en commerce de détail	4%	4%	École secondaire
Directeurs en agriculture et horticulture	4%	1%	Université
Professeurs, conseillers, écoles secondaires et élémentaires	3%	3%	Université
Serveurs comptoir de restauration, aides de cuisine	3%	2%	École secondaire
Nettoyeurs légers	3%	2%	École secondaire
Directeurs commerciaux détail et gros	3%	2%	Université
Professions administratives et de réglementation	3%	3%	Université
Caissiers	3%	2%	École secondaire
Travailleurs des services parajuridiques, sociaux, éducateurs et assistants petite enfance, autres moniteurs	2%	2%	Collège/apprentissage
Employés de bureau généraux	2%	3%	École secondaire
Adjoints administratifs de bureau	2%	2%	Collège/apprentissage
Préposés station de service, garnisseurs de tablettes	2%	1%	École secondaire
Conducteurs de véhicules et de transport en commun	2%	2%	École secondaire
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	2%	2%	Université
Emplois en service de restauration et breuvages	2%	1%	École secondaire
Chefs cuisiniers et cuisiniers	2%	1%	Collège/apprentissage
Agents services à la clientèle et à l'information	2%	2%	École secondaire
Opérateurs à la salle de contrôle centrale et aux procédés	2%	0%	Collège/apprentissage
Ingénieurs civil, mécanique, électrique et chimique	2%	1%	Université
Assistants dentaires, aides infirmiers, autres emplois	2%	1%	École secondaire/ collège
Métiers d'usinage, de formage des métaux, de façonnage et de montage	1%	1%	Collège/apprentissage
Auditeurs, comptables et professionnels à l'investissement	1%	3%	Université

Source: Statistique Canada, *ENM, 2011, totalisation spéciale*.

Comparer les professions au cours du temps ne serait pas exact et n'est pas recommandé à cause des changements significatifs apportés au système de la Classification nationale des professions (CNP) depuis le recensement 2006.

Pour en savoir davantage sur les professions locales, CDMOSL consulte, chaque année, les entreprises. Cette année, les entreprises qui font affaires dans les domaines du commerce de détail, du transport par camion et des soins de santé ont été consultées pour connaître ce qui se passe au niveau des ressources humaines. Elles ont été choisies parce qu'elles emploient beaucoup de personnes (voir le tableau ci-dessus) et affichent en ligne un grand nombre de postes.

Les postes les plus nombreux se trouvent dans le commerce de détail et ce sont ceux qui sont le plus affichés en ligne (au moins 75 vendeurs commerce de détail, 10 superviseurs de détail et 56 directeurs de détail entre janvier et juin 2016)² comparés à d'autres postes à Sarnia Lambton. CDMOSL a interrogé des détaillants établis dans le Lambton Mall, des magasins de centres commerciaux et du centre-ville. Selon les détaillants à qui nous avons parlé, le recrutement n'est pas un problème. Les méthodes préférées de recrutement sont: CV non sollicités et réembaucher le personnel saisonnier des années précédentes. Les seuls postes difficiles à combler sont ceux des directeurs de magasin expérimentés.

Les postes de conducteurs de camions, comme nombre, font aussi partie des emplois de tête locaux: il y avait environ 1 000 conducteurs en 2011 et au moins 16 affichages en ligne entre janvier et juin 2016. Les experts de cette industrie sont inquiets de l'offre de ces travailleurs dans l'avenir. Plusieurs postes sont déjà difficiles à combler. Dans 10 ans plusieurs postes seront à combler à cause des départs à la retraite. De fait un sur trois conducteurs était âgé de 55 ans et plus en 2011. Quelques facteurs qui contribuent à ce déséquilibre entre l'offre et la demande pour ce poste ont été mentionnés:

- Le coût pour les candidats conducteurs (\$7,000-10,000 pour une formation de 5-6 semaines)
- Le coût pour les entreprises de fournir de la formation supplémentaire en cours d'emploi pour les nouveaux conducteurs (les compagnies ne veulent pas ou ne peuvent pas donner cette formation)

² Le nombre est probablement plus élevé que celui mentionné parce que le titre du poste utilisé par les employeurs n'est pas toujours catégorisé comme vente de détail.

- Des attentes irréalistes de certain nouveaux conducteurs par rapport à la durée du voyage, les heures de travail et le salaire de débutant.

Il faut rappeler que le programme de tête approuvé Seconde carrière pris à Sarnia Lambton était celui de conducteurs de camions. Il est intéressant de constater que ce programme tente de combler la demande.

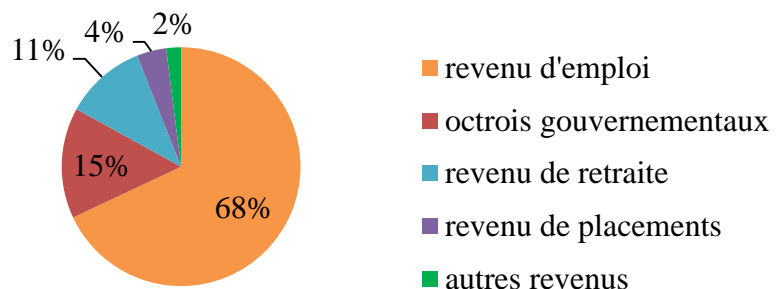
Les soins de santé est un secteur qui fournit beaucoup d’emplois. En 2011, on dénombrait 3 500 emplois spécifiques à Sarnia Lambton. Entre janvier et juin 2016, il y avait au moins 264 affichages en ligne pour des postes en soins de santé. CDMOSL a interrogé un certain nombre de leaders de ce secteur qui oeuvrent dans des équipes de santé familiale, fournisseurs de soins à domicile, résidences pour personnes âgées et établissements de soins de longue durée, de santé publique et hôpital entre autres. Deux questions majeures à propos du recrutement ont été identifiées par ces leaders:

- la difficulté de recruter pour des postes spécialisés (p.ex. infirmier praticien, ergothérapeute, diététiste etc.) parce qu’il y a peu de personnes qualifiées localement; faire la publicité d’une région relativement rurale à des candidats de l’extérieur est un défi pour certains employeurs.
- la difficulté pour combler ou garder les gens dans des postes à temps partiel. Le travail à temps partiel est typique pour la plupart des emplois de débutant dans les entreprises interrogées. Pour certaines entreprises, l’emploi à temps partiel constitue la majorité des emplois en général. Les employés quitteront rapidement pour un emploi permanent. Les employés peuvent avoir de la difficulté à concilier deux emplois à temps partiel dans le domaine des soins de santé.

Revenu

En 2010, la médiane du revenu personnel était 29 989\$ pour la population âgée de 15 ans et plus.³ Ce revenu comprend le revenu d’emploi et le revenu d’autres sources (voir le tableau de droite).

Composition du revenu, Sarnia Lambton, 2010

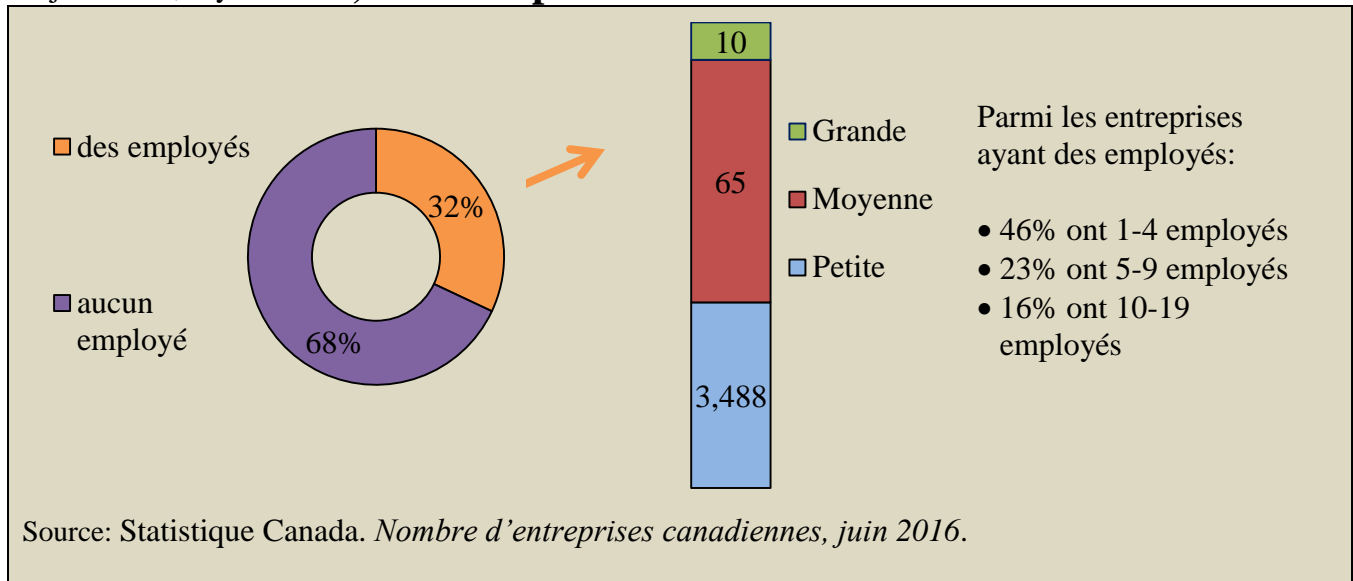


Source: Statistique Canada, *ENM, 2011*, Catalogue no. 99-004-XWE.

³ Le médian est une mesure moyenne qui utilise le chiffre du milieu d’un groupe de chiffres classés; l’influence des chiffres très hauts ou très bas est moindre comparée à la moyenne.

ENTREPRISES LOCALES

En juin 2016, il y avait **11,113 entreprises** en activité à Sarnia Lambton.



Les petites entreprises ont entre 1 à 99 employés, les entreprises moyennes ont entre 100 à 499 employés et les grandes entreprises ont 500 et plus employés; ce sont les définitions d'Industrie Canada.

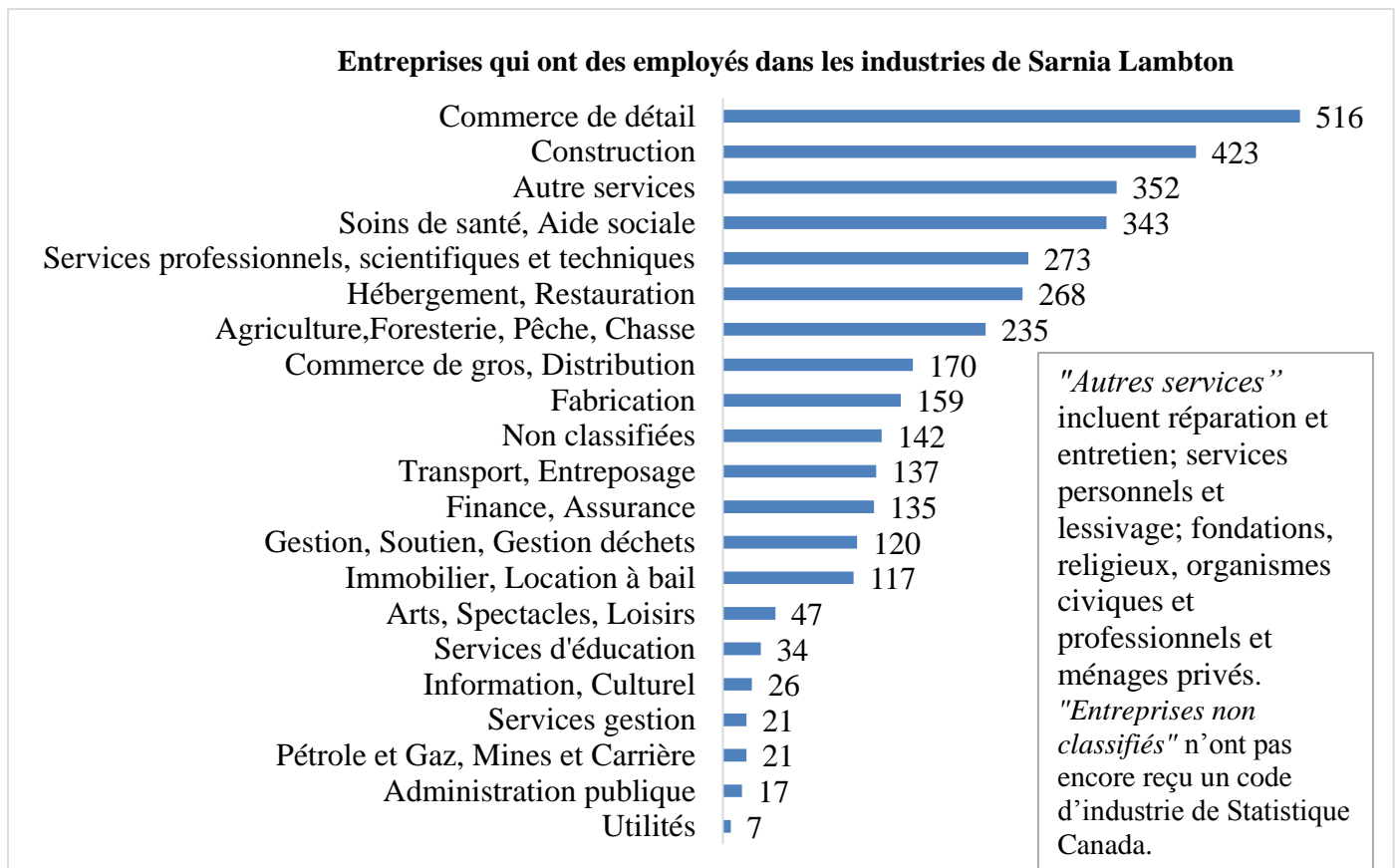
Bien que des rapports passés de CDMOSL donnent une liste du nombre d'entreprises locales, les changements possibles ne peuvent pas être déterminés. Statistique Canada recommande explicitement de ne pas faire de comparaisons avec les données d'entreprises au cours du temps. Statistique Canada a modifié la façon dont les données des entreprises sont recueillies et a ajouté une catégorie non classifiée qui inclut des entreprises qui non pas encore reçu un code d'activités économiques de Statistique Canada au moment où les données ont été publiées.

Deux sur trois entreprises locales n'ont aucun employé sur leur liste de paye. Cette situation n'est pas unique à Sarnia Lambton. En Ontario les deux tiers de toutes les entreprises n'ont aucun employé. Si chacune de ces entreprises de Sarnia Lambton ajoutait un employé permanent sur leur liste de paye, ceci créerait 7 500 nouveaux postes.

Un défi de la planification de la main-d'oeuvre pour les très petites entreprises (1 à 19 employés) se trouve dans le fait que les questions de ressources humaines sont la responsabilité du propriétaire ou du directeur. Ces gens peuvent ne pas prendre le temps ni voir la valeur de la planification de la main-d'oeuvre ou ne connaisse pas ce sujet.

Entreprises avec des employés

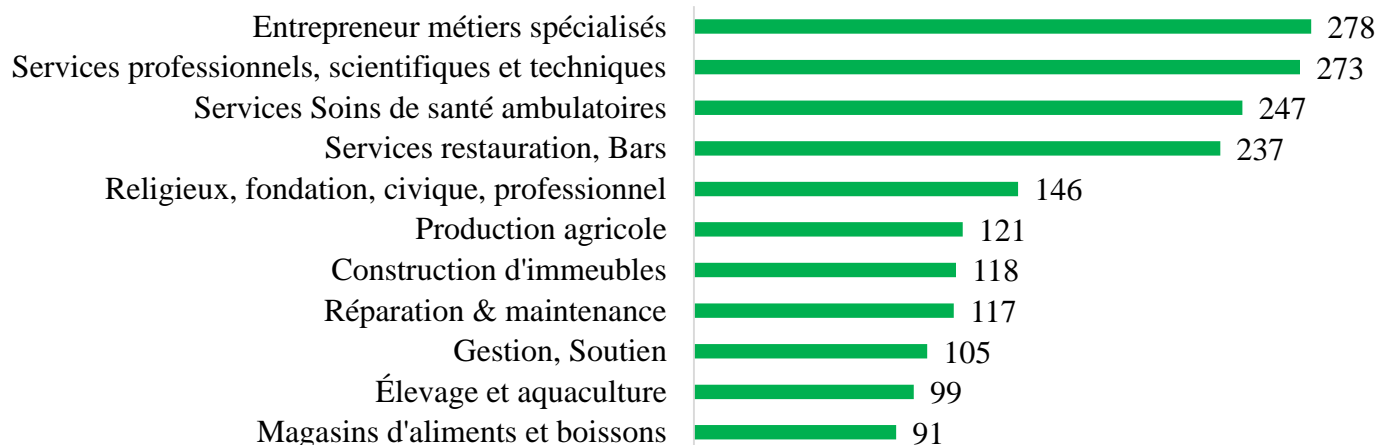
32% de toutes les entreprises ont des employés. Le tableau à barres ci-dessous et sur la page suivante montre la distribution de ces entreprises. On ne connaît pas quelles industries ont vu une croissance ou un déclin dans le nombre d'entreprises et dans l'emploi estimée. Comme mentionné plus tôt, Statistique Canada ne recommande pas de comparer les données sur les entreprises au cours du temps. Une vue sur les changements de l'emploi peut être obtenue dans le recensement 2016 qui sera publié en 2017.



Source: Statistique Canada. *Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016.*

Comparé à l'Ontario, Sarnia Lambton a une plus grande proportion de fermes et d'autres établissements agricoles avec des employés. Les fermes comptent sur des travailleurs généraliste et d'autres avec des compétences. Selon les experts locaux de cette industrie, il n'y a pas assez de travailleurs localement qui sont disponibles et prêts à travailler dans ces postes. Des travailleurs étrangers temporaires sont embauchés pour combler ces postes. Pour plus d'information sur le secteur agricole local, voir Rapport d'examen du marché du travail sur le site Web de CDMOSL à www.slwdb.org.

1 sur 2 entreprises avec des employés est exploitée dans les sous-secteurs industriels suivants



Source: Statistique Canada. *Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016.*

Le graphique ci-dessus montre les sous-secteurs spécifiques d'industries qui ont le plus d'entreprises avec des employés. Pour les chercheurs d'emploi, cette information indique qu'il y a plus d'employeurs dans les sous-secteurs énumérés ci-dessus que dans d'autres qui ne sont pas mentionnés.

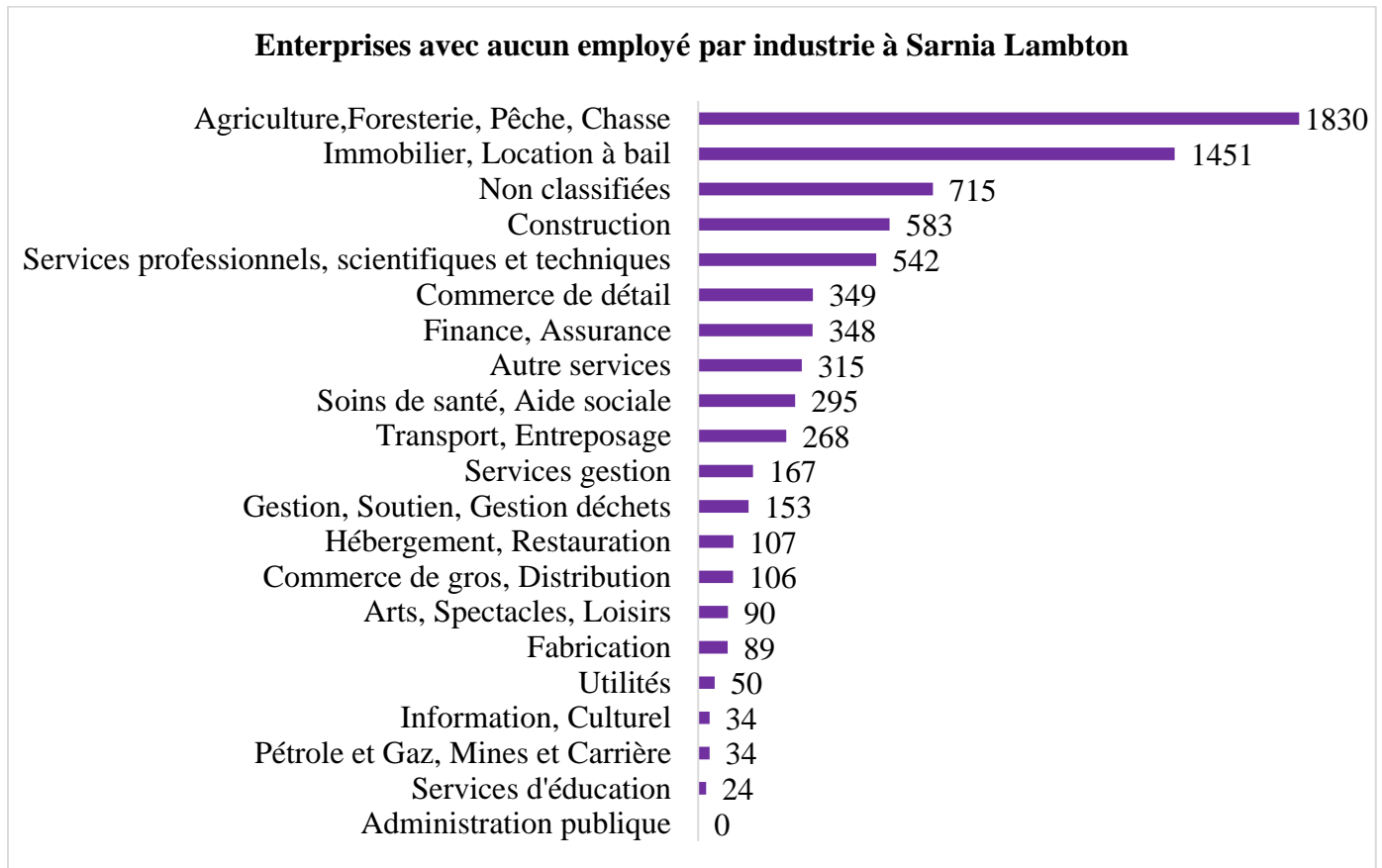
La distribution des entreprises avec des employés par sous-secteur ne varie pas beaucoup parmi les autres endroits de la région économique. Le tableau ci-dessous mentionne quelques différences notoires:

	Nombre total d'entreprises avec des employés	Production agricole		Services restauration, Bars	
		Absolu	Pourcentage	Absolu	Pourcentage
Sarnia Lambton	3,563	121	3%	237	3%
Chatham-Kent	3,027	291	10%	170	6%
Windsor Essex	10,916	298	3%	768	7%

Entreprises ayant aucun employé

68% de toutes les entreprises à Sarnia Lambton n'ont aucun employé sur leur liste de paye.

L'entreprise est menée par le propriétaire, les membres de sa famille (travail impayé) ou des. Comme mentionné préalablement, la plupart des entreprises locales et à l'échelle provinciale font partie de cette catégorie. Ces industries se trouvent dans le graphique ci-après.



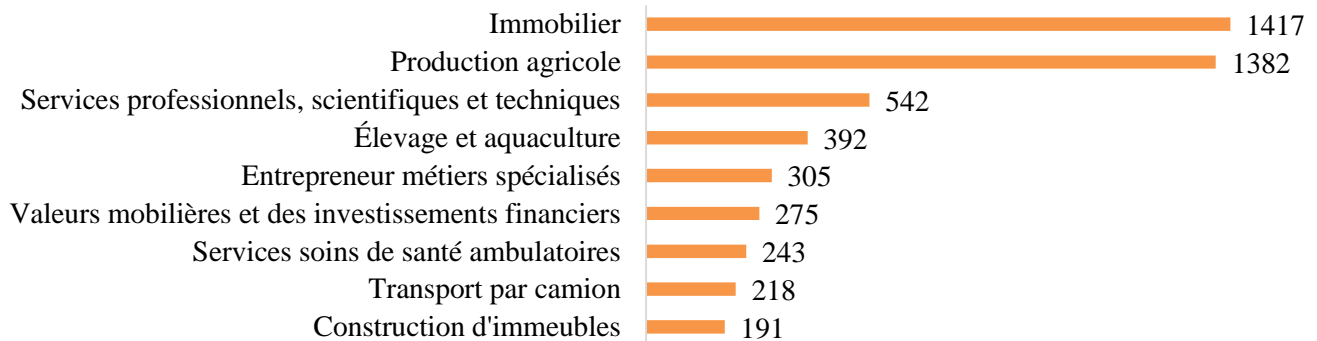
Source: Statistique Canada. *Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016.*

Note: Les entreprises non-classifiées n'ont pas encore un code d'industrie de Statistique Canada.

Sarnia Lambton est différent du reste de la province en ce qui concerne l'agriculture. Elle représente 24% des entreprises avec aucun employé alors qu'elle est seulement 4% en Ontario.

Le graphique prochain montre les sous-secteurs spécifiques qui ont le plus grand nombre d'entreprises locales ayant aucun employé. Cette information est utile pour la planification de la main-d'oeuvre à l'échelle de la communauté. Si les entreprises embauchaient un ou deux employés, l'emploi augmenterait.

2 sur 3 entreprises locales sont en activité dans les sous-secteurs suivants



Source: Statistique Canada. *Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016.*

Les différences notables de la région économique locale sont énumérées dans le tableau qui suit. Les économies de Chatham-Kent et Sarnia Lambton sont plus agricoles que celle de Windsor Essex. La culture agricole et l'élevage représentent une plus grande proportion parmi toutes les entreprises.

	Nombre total de zéro entreprises des employés	Production agricole		Élevage	
		Absolu	Pourcentage	Absolu	Pourcentage
Sarnia Lambton	7,550	1,382	18%	392	5%
Chatham-Kent	7,359	1,918	26%	223	3%
Windsor Essex	20,523	1,215	6%	115	1%

Les motivations et les obstacles des propriétaires d'entreprises

Une étude récente a examiné les motivations et les obstacles des propriétaires actuels des comtés de Lambton, Middlesex, Oxford et Elgin.⁴ Les trois raisons principales pour démarrer une entreprise sont:

- 1) être son propre patron,
- 2) faire plus d'argent que d'être un simple employé
- 3) les pressions exercées par la famille ou l'entreprise familiale.

⁴ Academica Group. 2014. *Entrepreneurial Climate Study*. Conducted for the Small Business Centre in London, ON.

Avant de démarrer leur propre entreprise, quatre sur cinq propriétaires étaient des employés. Ce fait veut dire que **la vraie raison pour démarrer une entreprise était par intérêt personnel et non une nécessité (p.ex. chômage).**

Selon cette étude, les trois obstacles majeurs auxquels il faut faire face en dirigeant une entreprise sont:

- 1) des ressources financières inadéquates,
- 2) la crainte de connaître un échec et
- 3) le manque de connaissances et les exigences réglementaires.

Ce troisième obstacle s'est manifesté au cours des consultations de CDMOSL avec des propriétaires locaux d'entreprises avec aucun employé. Pour que ces entreprises puissent embaucher des travailleurs, il est recommandé de leur procurer de l'aide pour les rapports à l'Agence du revenu du Canada, d'autres réglementations gouvernementales et la liste de paye. Ces soutiens pourraient motiver les entreprises sans employés à croître et embaucher. Augmenter la connaissance à propos de la planification de la main-d'oeuvre et la relève peuvent aussi aider la croissance. Augmenter la taille de la liste de paye de ces entreprises pourrait aussi augmenter le nombre d'emplois dans Sarnia Lambton.

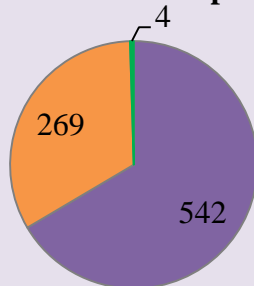
Mise à jour de six industries

CDMOSL a identifié six industries de l'économie locale à surveiller dans le Rapport 2014/2015 sur le marché du travail local. Ces industries méritent un autre examen du développement de la main d'œuvre. Les données proviennent du *Nombre d'entreprises canadiennes juin 2016* de Statistique Canada.

Taille des entreprises:			
Aucun employés Sur la liste de paye	Petite = 1-99 employés	Moyenne = 100-499 employés	Grande = 500+ employés

Services professionnels, scientifiques et techniques

Nombre total d'entreprises 815



■ aucun employé ■ petite ■ moyenne

Cette industrie comprend différents domaines, comme:

- comptabilité
- architecture
- ingénierie
- conseil
- design graphique
- services juridiques
- conception système informatique
- recherché, développement
- publicité
- commercialisation
- relations publiques
- photographie

Notes sur l'industrie:

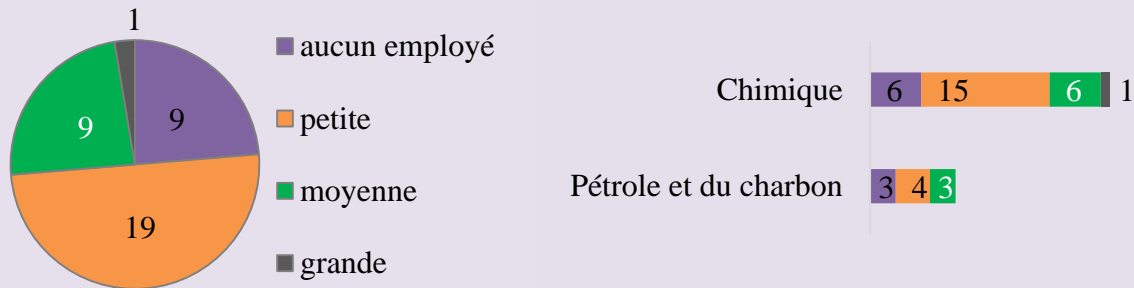
- 2 entreprises sur 3 de cette industrie n'ont aucun employé sur leur liste de paye
- Beaucoup travaillent comme consultants sur des projets à l'année
 - Les consultants utilisent la sous-traitance lorsqu'ils ont besoin d'aide
- les entreprises dépendent intensivement des compétences et connaissances des travailleurs et des propriétaires

Faits saillants concernant les employeurs:

- entre janvier et juin 2016, les firmes d'ingénieurs ont affiché en ligne 53 postes et les firmes de comptables 11 postes
- les conclusions du EmployerOne Surveys 2014-2016 des employeurs sont:
 - les postes d'ingénieurs sont en demande
 - il est difficile de trouver des ingénieurs d'expérience
 - il est difficile de recruter des candidats hors de Sarnia Lambton parce que leurs conjoints souhaitent avoir de bonnes perspectives d'emploi dans leur domaine
 - les meilleures méthodes de recrutement incluent : références/réseau informel, le site Web de la compagnie, offres en ligne, firmes de recherche de cadres et annonces de journaux
- les nouveaux diplômés pourraient avoir de la difficulté à trouver un emploi lorsque les employeurs recherchent des ingénieurs expérimentés
- voir notre infographie et rapport pour plus de renseignements sur l'ingénierie à Sarnia Lambton

Fabrication pétrochimique

Nombre total d'entreprises 38



Notes sur l'industrie:

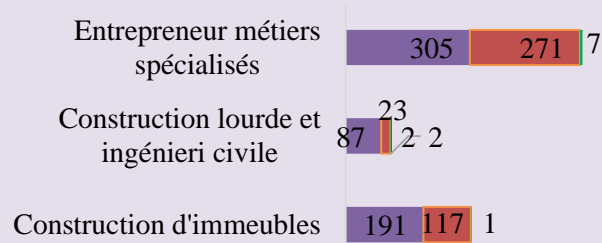
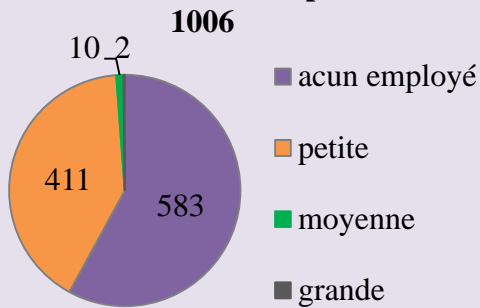
- des mises à pieds locales ont été annoncées par un petit nombre d'entreprises l'an dernier
- le feu de Fort McMurray a beaucoup affecté les compagnies pétrochimiques de Sarnia Lambton et ses conséquences financières se font encore sentir
- La compagnie BioIndustrial Innovation Canada (BIC) recevra du gouvernement de l'Ontario, 3 millions de dollars et de gouvernement du Canada, 12 millions de dollars
- Il est prévu qu'une usine de bioraffinage entre en activité vers 2018

Faits saillants concernant les employeurs:

- entre janvier et juin 2016, les employeurs de la pétrochimie ont affiché en ligne 48 postes; ce nombre se compare à celui de l'année dernière pour la même période
- selon les employeurs interrogés de cette industrie (2016 EmployerOne):
 - en 2015, au moins 10 postes ont été comblés: opérateurs, techniciens d'usines, ingénieurs
 - les postes difficiles à combler sont: directeur de l'entretien, ingénieur cadre, cadre responsable de projet et d'acquisition stratégique
 - les raisons suivantes ont été notées: pas assez de demandeurs, manque de compétences, d'expérience, de motivation, d'esprit compétitif
- les meilleures méthodes de recrutement sont: références/réseau informel, des CV non sollicités et le site Web de la compagnie

Construction

Nombre total d'entreprises



Notes sur l'industrie:

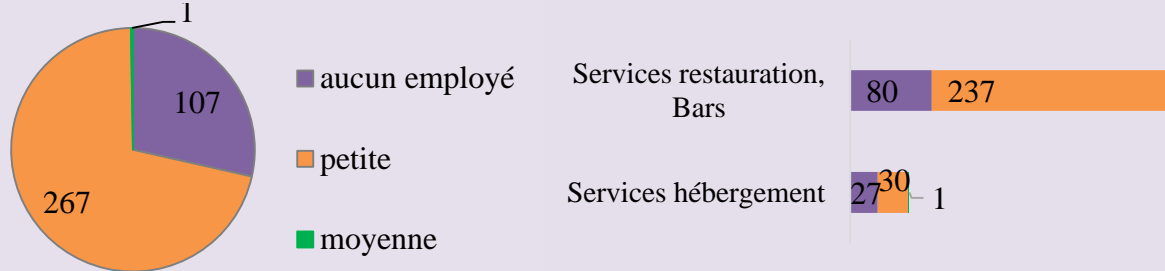
- les changements que connaît l'industrie pétrochimique peuvent avoir des implications sur l'industrie locale de la construction
- 58% des entreprises de la construction sont des entreprises de métiers spécialisés qui ont des activités généralement liées aux métiers de la construction de bâtiments et de structures)

Faits saillants concernant les employeurs:

- Entre janvier et juin 2016, le domaine de la construction a affiché en ligne 14 postes; l'année dernière au cours de la même période, 37 postes avaient été affichés en ligne
 - Il y a eu 5 affichages en ligne pour des mécaniciens de chantier et industriels cette année, contre 7 l'an dernier
 - Ces nombres comprennent seulement des affichages de postes en ligne rendus publics
- Selon les employeurs interrogés (EmployerOne 2016):
 - en 2015 au moins 10 postes ont été comblés: electriciens, chaudronniers, soudeurs et tuyauteurs
 - manœuvre construction générale est un poste difficile à combler
 - les raisons identifiées sont: manque de conscience professionnelle (ou d'éthique professionnelle) et l'absence de motivation
 - les meilleures méthodes de recrutement: références/réseau informel

Hébergement, Restauration

Nombre total d'entreprises 375



Notes sur l'industrie:

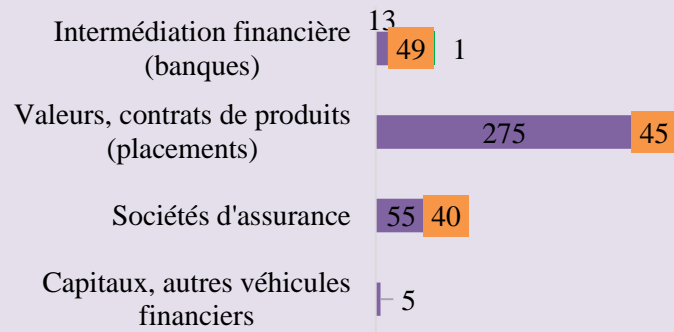
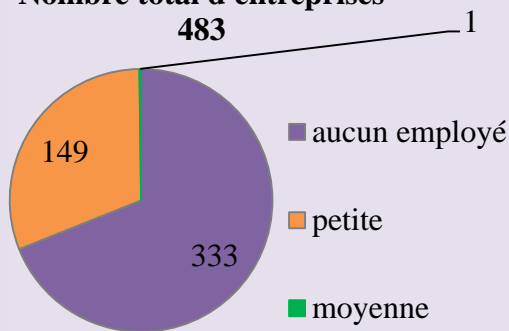
- un nouvel hôtel a ouvert ses portes à Point Edward au début de l'année 2016
- il existe une entreprise de taille moyenne qui offre des services d'hébergement
- 32% des entreprises de services alimentaires ont un nombre d'employés allant de 1 à 9
- En 2012, les dépenses des visiteurs ont procuré 99 millions de dollars au PIB local

Faits saillants concernant les employeurs:

- Les employeurs interrogés en 2015 avaient déterminé un besoin de cuisiniers (voir profil emploi)
- Entre janvier et juin 2016, il y a eu des affichages de postes en ligne pour 30 serveurs au comptoir/aides cuisine, 15 cuisiniers, 2 chefs et 11 serveurs, comparés aux affichages de postes pour cette période, il existe présentement un plus grand besoin de serveurs au comptoir/aides cuisine et moins pour des cuisiniers/chefs et des serveurs
 - note: beaucoup se fient à des connaissances personnelles pour combler des postes
- autres postes potentiels dans cette industrie: concepteur Web, directeur ressources, teneur de livres et bien plus. Consultez le Rapport d'examen du marché du travail de CDMOSL à Travail en Tourisme pour plus de renseignements
- Selon les employeurs interrogés (EmployerOne 2016):
 - En 2015 au moins 10 postes de serveurs ont été comblés
 - Les postes de directeur étaient difficiles à combler
 - L'absence de motivation était mentionnée comme la raison
 - Les meilleures méthodes de recrutement étaient: des CV non sollicités, les sites Web du gouvernement, les affichages en ligne et les médias sociaux

Finance & Assurance

Nombre total d'entreprises 483



Notes de l'industrie:

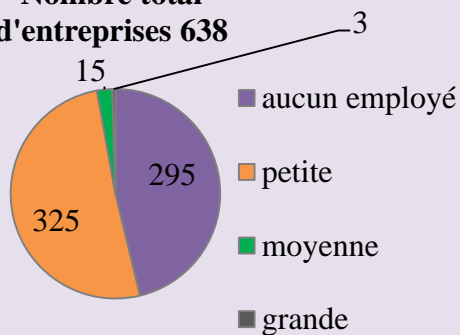
- 86% des entreprises de valeurs mobilières et de placements n'ont pas d'employés
 - Ce fait montre bien la nature de l'entrepreneuriat d'un conseiller financier qui ne fait pas partie d'une banque

Faits saillants des employeurs:

- Entre janvier et juin 2015, il y a eu 47 affichages de postes en ligne liés à la finance et aux assurances
 - Le plus d'affichages: conseiller financier (24 affichages de postes)
- Selon les employeurs interrogés (EmployerOne 2016):
 - en 2015 au moins 10 postes ont été comblés: conseillers/plannificateurs financiers
 - les emplois difficiles à combler furent: cadres comptabilité et les postes de services financiers (incluant les conseillers et administrateurs)
 - insuffisance de demandeurs, absence de compétences, d'expérience, de motivation et d'habilité à communiquer sont les raisons mentionnées
 - les postes de services financiers sont parfois à commission
 - les meilleures méthodes de recrutement comprennent: références/réseau informel et le site Web de la compagnie

Soins de santé, Aide sociale

Nombre total
d'entreprises 638



Services Soins de santé
ambulatoires



Aide sociale



Soins de santé et
Résidences



Hôpitaux



Les services de soins de santé ambulatoires comprennent les cabinets de médecins, dentistes et autres praticiens de la santé (p.ex. physiothérapeutes), ainsi que les laboratoires médicaux et de diagnostics et les fournisseurs de soins de santé à domicile.

Statistique Canada comptabilise chaque endroit d'une entreprise (p.ex. un hôpital) comme une entreprise séparée.

Notes sur l'industrie:

- En juin 2016, le collège Lambton a lancé les travaux du Centre de recherche et de santé Nova Chemicals qui ouvrira ses portes en 2018
- Environ 3 à 5 établissements de soins ambulatoires ont 1 à 4 employés

Faits saillants concernant les employeurs:

- Entre janvier et juin 2016, il y a eu 264 affichages en ligne pour des postes en soins de santé.
 - Le plus d'affichages: IAA (81), IA (77) et TSP (51)
- selon les employeurs interrogés (EmployerOne 2016):
 - en 2015 au moins 10 postes de préposés au service de soutien personnel ont été comblés
 - les postes difficiles à combler comprennent: préposés au service de soutien personnel, ergothérapeutes, infirmières bilingues, cuisiniers, préposés des services alimentaires
 - insuffisance de demandeurs, absence de compétences, de motivation, des exigences de langue et inhabilité à compétitionner
 - les meilleures méthodes de recrutement comprennent: références/réseau informel, le site Web de la compagnie, l'affichage de postes
- les employeurs que nous avons interrogés en 2016 ont mentionné le besoin de:
 - postes en soins de santé spécialisés
 - Médecins de famille
 - praticien autorisé en massage
 - cuisiniers et aides en diététique dans les institutions
 - candidats ayant des attentes réalistes à propos des heures de travail: un travail à temps partiel pour un nouvel employé est typique dans la plupart des établissements et parfois la seule option. Ils doivent aussi être disponibles tôt le matin, en soirée et les weekends.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2014-2017

Les commentaires de la communauté et les consultations ont permis de développer les priorités stratégiques décrites dans le Plan du marché du travail local. Ces priorités ont été élaborées sur une période de trois ans afin de fournir, jusqu'en 2017, une direction pour le développement d'activités en faveur de la main d'œuvre locale. Les mises à jour pour chacune des priorités sont décrites ci-dessous.

Priorité	Entrepreneuriat
Stratégie	Promouvoir une culture d'entrepreneurship à Sarnia Lambton.
Action #1	Le site Web de Digital Napkin a été mis à jour pour incorporer toute les ressources pertinentes à l'entrepreneurship.
Partenaires communautaires	Collège Lambton Sarnia Lambton Business Enterprise Centre Sarnia Lambton Economic Partnership Junior Achievement Sarnia Lambton Business Development Corporation Lambton Kent District School Board St. Clair Catholic District School Board Conseil Scolaire Catholique Providence Conseil Scolaire Viamonde
Résultats	Une connaissance accrue des ressources de financement et de soutien aux entrepreneurs. Une utilisation plus importante du site Web.
Prochaines étapes	Complétée.
Stratégie	Développer une réserve de ressources parmi les étudiants qui deviendront la prochaine génération d'entrepreneurs et de travailleurs entrepreneurs.
Action #1	Développer une main d'oeuvre d'avenir à partir des étudiants actuels qui possèdent une mentalité innovatrice et d'entrepreneurship.
Partenaires communautaires	Lambton College Sarnia Lambton Business Enterprise Centre Sarnia Lambton Economic Partnership Junior Achievement Sarnia Lambton Business Development Corporation Lambton Kent District School Board St. Clair Catholic District School Board Conseil Scolaire Catholique Providence

Conseil Scolaire Viamonde
 CCI Studios
 Canweb
 Chambre de Commerce
 MPB Industrial Limited

Résultats Grâce au programme Partenariat entrepreneurial jeunesse Ontario, 1 000 étudiants ont pu être exposés à des activités, aux compétences entrepreneuriales requises, à des entreprises dans le but de développer chez eux un esprit d'entrepreneurship. Des professeurs des classes de carrière de 10^{ième} année et des professeurs de 7 et 8^{ième} années ont été formés pour enseigner le programme d'entrepreneurship. Le lancement à nouveau du site Web Digital Napkin est le portail central des étudiants qui veulent obtenir des renseignements sur l'entrepreneuriat.

Utilisation en augmentation du site Web Digital Napkin.
 Soutien d'événements dont les hôtes sont des partenaires.

Prochaines étapes Complétée.

Priorité	Main d'oeuvre de qualité
Stratégie	Promouvoir des possibilités de carrière à notre base actuelle et future de talents.
Action #1	Créer une information du marché du travail accessible aux chercheurs d'emploi

Partenaires Fournisseurs de services d'Emploi Ontario local
Communautaires Organization for Literacy in Lambton

Résultats 12 profils d'emploi à Sarnia Lambton.
 Présentation aux fournisseurs de services EO et les conseils scolaires locaux.
 Participation à 16 événements des écoles secondaires locales.
 Promotion des activités sur les médias sociaux.

Prochaines étapes Complétée.

Action 2	Examiner les façons de répondre aux lacunes et besoins du métier de cuisinier dans l'industrie de la restauration et de l'hébergement.
-----------------	--

Partenaires potentiels Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario local
 Tourism Sarnia Lambton
 Représentation du secteur

Résultats Production du Rapport d'examen du marché du travail qui exposent les possibilités d'emploi pour les cuisiniers et autres postes dans l'industrie restauration/hébergement.

Création du profil emploi cuisinier. Promotion sur les médias sociaux et le réseau EO.

Prochaines étapes Complétée.

Priorité	Diversité économique
Stratégie	Trouver des possibilités pour les petites et moyennes entreprises et les syndicats d'avoir accès à une éducation sur mesure et à de la formation spécialisée.
Action #1	Comprendre les différences générationnelles dans notre main-d'oeuvre et leur influence sur la réussite des entreprises et de l'emploi.
Partenaires potentiels	Fournisseurs de services d' <i>Emploi Ontario</i> Chambre de commerce de Sarnia Lambton Employeurs des services professionnels, scientifiques et techniques; industries de la fabrication et des services de l'hébergement et de la restauration.
Résultats	Développer une ressource-e sur les différences générationnelles dans la main d'œuvre. Atelier de formation pour les employeurs locaux et ceux des services EO locaux.
Prochaines étapes	Complétée.
Action #2	Présenter aux employeurs locaux les ressources et l'aide pour déterminer si l'anglais comme langue seconde est un point litigieux dans le milieu de travail.
Partenaires communautaires	Sarnia Lambton Workforce Development Board YMCA Learning & Career Centre Local Immigration Partnership Association canadienne française de l'Ontario (ACFO) Fournisseurs de services d' <i>Emploi Ontario</i> Chambre de commerce de Sarnia Lambton Collège Lambton Sarnia Gives Comté de Lambton Employeurs des services professionnels, scientifiques et techniques; la fabrication; les industries de services de l'hébergement et de la restauration..
Résultats	Une ressource-e a été créée pour informer les employeurs des ressources disponibles à Sarnia Lambton pour des cours d'anglais langue seconde. Cette ressource-e offre de l'information qui peut être utilisée comme un outil de référence par les employeurs. Un forum de discussion a eu lieu pour les employeurs locaux

afin de rencontrer des groupes d'immigrants locaux. Quarante-quatre employeurs y ont participé ainsi que vingt-quatre organisations.

Prochaines étapes Complétée.

Stratégie	Attirer et garder des immigrants qualifiés à Sarnia Lambton.
Action #1	S'assurer que les immigrants qualifiés ont accès aux ressources qui peuvent les aider à réussir dans leur emploi à Sarnia Lambton

Partenaires communautaires	YMCA Learning & Career Centre Local Immigration Partnership Toastmasters Fournisseurs de services d'Emploi Ontario Employeurs qui font affaires dans les services professionnels, scientifiques et techniques, fabrication et les industries des services hébergement et restauration.
----------------------------	--

Résultats CDMOSL continuera d'être l'hôte du programme de mentorat qui est un outil en faveur des immigrants qualifiés pour qu'ils puissent trouver du soutien pour leur recherche préalable à l'emploi et d'un emploi dans leur domaine à Sarnia Lambton.

En octobre-novembre 2014, CDMOSL s'est associé au YMCA local et à Toastmaster pour faciliter les cours en formation Speechcraft en faveur des immigrants qualifiés qui souhaitent acquérir la confiance et la compétence nécessaires pour communiquer en anglais.

Administration du programme Mentorat Sarnia Lambton.

Prochaines étapes Complétée.

Appendice A: Intervenants lors des consultations communautaires*

5th Wheel Training Institute	Michaels
Bayshore Home Health	Ontario Works
Bentley Leathers	Organization for Literacy in Lambton
Big-T Delivery	Pathways & Transitions
Bluewater Estate & Property Assistance	Physician Recruitment Taskforce for
Bluewater Health	Sarnia Lambton
Bright's Grove Family Pharmacy Remedy's Rx	Rapids Family Health Team
Canadian Mental Health Association	S&R Group
Canadian Tire	St. Clair Catholic District School Board
Central Lambton Family Health	The Workplace Group
Corporate Commercial Realty	Tri County Literacy
Conseil scolaire catholique Providence	Trin's Fashions of Forest
Conseil scolaire Viamonde	UE INC
County of Lambton	Victorian Order of Nurses (VON)
Erie St. Clair CCAC	Vision Nursing Home
Express Employment Professionals	
Garbos Fashions	
Goodwill Industries EKL	
Graphite Marketing	
Home Depot	
IKB Boutique	
JDW International	
Kaoss Studios	
Kettle & Stony Point Employment Access	
Lambton College	
Lambton College Community Employment Services	
Lambton County	
Lambton Kent District School Board	
Leon's	
Local Health Integration Network	
Lou Parry Photography	
Lou's Landscaping	
Massage Addict	

* à cause des politiques corporatives concernant la vie privée, il n'est pas possible de nommer tous les intervenants