



SARNIA LAMBTON

2019-2020

Rapport sur la planification du marché du travail



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

Les opinions émises dans ce rapport sont celles de la Commission de développement de la main d'œuvre Sarnia Lambton et ne représentent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement liés par les recommandations de ce rapport.



Ce projet est financé en partie par les gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Table des matières

Remerciements	2
Sources de données	3
Résumé.....	5
Regards sur la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton.....	6
Profil des entreprises.....	7
Nombre total d'entreprises dans le comté de Lambton	8
Emploi selon l'industrie à Sarnia Lambton	9
Population locale.....	10
Populations autochtones.....	11
Migration.....	11
Immigration.....	12
Étudiants internationaux.....	14
Taux d'emploi, de chômage et de participation	15
Ne faisant pas partie de la main-d'oeuvre.....	16
Éducation et formation	17
Emplois en demande.....	19
Talent Neuron	19
Programmes Emploi Ontario	22
Emploi Ontario	25
Fournisseurs de services locaux	26
Consultations communautaires.....	27
2020-2021 Plan d'action	29
Appendice 1: Taux supplémentaires d'emploi, de chômage et de participation	35
Appendice 2: Principales professions et leurs salaires	36
Appendice 3: Offres d'emploi à Sarnia Lambton	37
Appendice 4: Données supplémentaires d'Emploi Ontario.....	38
Appendice 5: 2018-2019 Projets de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton.....	40
Appendice 6: Projets 2019-2020 de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton.....	41

Remerciements

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont fourni leur temps, leurs idées et leur expertise à la préparation de ce rapport: les employeurs, les propriétaires d'entreprises et les dirigeants des organisations qui ont pris le temps de participer à nos projets de recherche. Cette recherche n'aurait pas pu avoir lieu sans votre soutien.

Mission

CDMOSL est une organisation diversifiée et engagée qui identifie les besoins et facilite la recherche de solutions pour attirer, former et retenir une main-d'œuvre viable grâce à un partenariat communautaire.

Vision

Augmenter la qualité de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton pour l'économie de demain.

CDMOSL est le leader à Sarnia Lambton dans son approche du développement de la main-d'œuvre et dans la planification du marché du travail. Notre équipe engage activement les organisations et les partenaires de la communauté dans des projets d'études du marché du travail. Nous menons aussi des consultations tout au long de l'année avec les propriétaires d'entreprises pour identifier les besoins et aider à trouver les solutions qui feront grandir notre main-d'œuvre.

Réseau

CDMOSL est l'une des 26 régions ayant une commission de planification locale qui fait partie de Worforce Planning Ontario. Nous sommes financé par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences pour mener et diffuser la recherche sur le marché du travail et engager les parties prenante de la communauté dans un processus de planification qui soutient des solutions locales aux enjeux locaux.

Sources de données

Le présent rapport comprend des données d'une gamme variée de sources afin de donner un portrait pertinent du marché du travail local et des conditions économiques. Il s'agit d'un rapport approfondi fondé sur des données probantes et axé sur la communauté.

Les sources consultées comprennent:



CDMOSL ne fait aucune représentation et ne donne aucune garantie expresse ou tacite quant à l'exactitude ou intégralité des données citées et n'accepte aucune responsabilité en fournissant ce matériel.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires au sujet de toutes nos publications. Pour des renseignements supplémentaires, veuillez contacter:

Laura Greaves, Directrice générale
Sarnia Lambton Workforce Development Board
St. Clair Corporate Centre
265 Front Street North, Suite 504
Sarnia, Ontario N7T 7X1
(519) 332-0000
laura.greaves@slwdb.org

Note sur Nombre d'entreprises canadiennes:

Statistique Canada avise explicitement de ne pas faire de comparaisons du Nombre d'entreprises au fil du temps. Des changements ont été faits dans la manière de recueillir ces données et la façon dont elles sont catégorisées. Par conséquent, il n'est pas possible de comparer le nombre d'une année à l'autre.

Note au sujet de la comparaison des données:

Les comparaisons des données professionnelles d'une année à l'autre ne sont pas recommandées à cause de changements significatifs au système de la Classification Nationale des professions (CNP) depuis 2006. Les comparaisons avec celles de 2011 ne sont pas conseillées parce que les données proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) et non du questionnaire complet du recensement.

Note au sujet de la suppression de données:

Les données du recensement qui sont publiées sont soumises à des processus automatisés et manuels afin de déterminer celles qui doivent être supprimées. Ceci est fait pour deux raisons principales: Avoir la certitude que l'identité et les caractéristiques confidentielles du répondant ne sont pas divulguées et pour limiter la diffusion de données de mauvaise qualité.

Note au sujet de la révision:

Statistique Canada communique des résultats pour une période donnée (mensuel ou trimestriel) et les révisé plus tard en se fondant sur de nouvelles données. Elles sont de nouveau révisées selon un processus annuel ou historique.

Note au sujet des données du recensement 2011:

Chaque cinq ans, Statistique Canada réalise un sondage obligatoire de la population appelé: Recensement. Il existe deux types de recensement: un questionnaire abrégé qui demande des renseignements démographiques, comme le sexe, l'âge, l'état civil, la langue et celui complet concernant l'identité, comme autochtone, statut d'immigrant, minorité visible, niveau de scolarité, logement, emploi et autres sujets. Le questionnaire complet obligatoire du Recensement a été remplacé par un questionnaire volontaire ENM en 2011 et réintroduit en 2016. Le taux des non-répondants du ENM était beaucoup plus élevé en 2011 que lors des recensements 2006 et 2016 ce qui signifie que le risque est plus grand que les personnes qui ont complété le sondage sont différentes de celles qui ne l'ont pas complété; ceci est préoccupant parce que la diversité de la population ne sera pas très bien saisie s'il y a un taux élevé de non-répondants. Étant donné que la qualité de ces sondages est différente, le présent sondage compare les données du sondage 2016 à ceux du sondage 2006 et non ceux du sondage ENM.

Note au sujet des données d'Emploi Ontario:

Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences partage des données cumulatives sur les clients qui accèdent aux services d'Emploi Ontario comprenant les services des fournisseurs locaux d'Emploi Service et Littéracie, et de Compétences interpersonnelles de base. Pour assurer la confidentialité, tout comptage de données de participants entre 1 et 9 a été supprimé. Les données rapportées reflètent des dossiers fermés pour l'année d'exercice antérieure, c'est-à-dire du premier avril 2018 au 30 mars 2019.

Résumé

Le plan du marché du travail de la Commission de développement de la main-d'oeuvre Sarnia Lambton est un rapport compréhensif qui vise à informer sur le marché du travail local, le public, les chercheurs d'emploi, les fournisseurs de services, les employeurs et autres. Ce rapport contient notre recherche de l'an dernier qui comprennent des données statistiques et le résultat des consultations communautaires.

Nous espérons que ce rapport aidera toutes les parties prenantes à établir leur programmation, au développement économique et à la planification de la main-d'œuvre. Cette année plusieurs thèmes importants ont émergé concernant notre main-d'oeuvre:

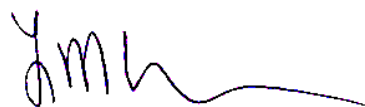
- 
- L'importance des métiers spécialisés dans notre communauté
 - Notre population vieillissante et ses conséquences sur la main- d'oeuvre
 - Retenir nos jeunes grâce à l'éducation et l'emploi
 - Fournir des opportunités aux membres de nos communautés autochtones
 - Brancher les nouveaux arrivants et étudiants à des opportunités d'emploi
 - Il est important que les services d'Emploi Ontario continuent

Le Plan d'action à la page 32 est un élément clé du présent rapport. Nous espérons qu'il sera utile pour engager les employeurs, les fournisseurs de services, les chercheurs d'emploi et autres partenaires à améliorer les contacts communautaires. Les stratégies y mentionnées devraient encourager les discussions pour identifier les opportunités et pour remédier aux lacunes de la main-d'œuvre actuelle.

- 
- Rétention et planification de la relève
 - Formation sur les compétences générales pour les employés et les directeurs
 - Transports dans les régions rurales (Huron Shores)
 - Initiatives du gouvernement pour les employeurs
 - Rétention des étudiants internationaux
 - Partenariats des employeurs avec le Lambton College
 - La future main-d'oeuvre comprenant des femmes leaders

Nous sommes impatients de continuer nos discussions au cours de cette année.

Sincèrement,



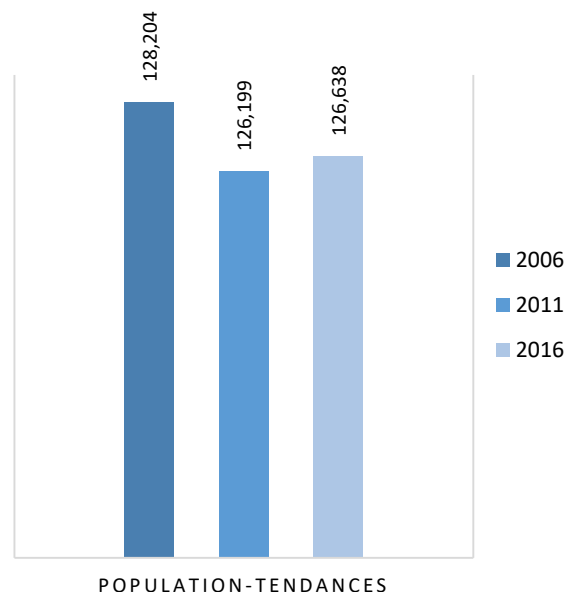
Laura Greaves, Directrice générale

Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

Regards sur la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton

La population du comté de Lambton est de 126,638 personnes qui vivent dans 11 municipalités et trois communautés des Premières Nations.

POPULATION-TENDANCES



2016 Population- ventilation selon l'âge

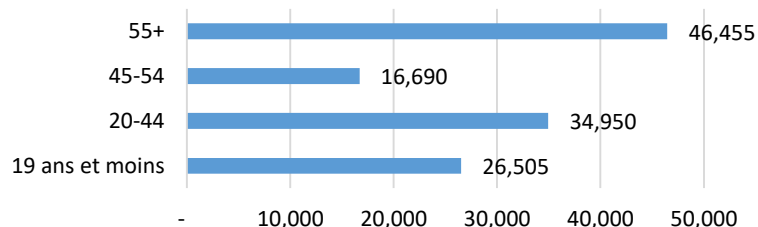
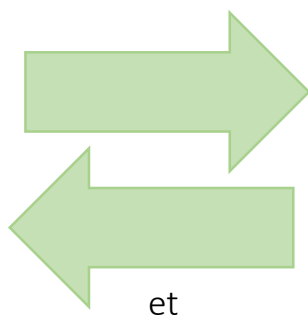


Tableau 3 2 Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau sur mesure,

Entre 2011 et 2016
6 185 personnes sont
arrivées à Lambton



et

5 560 personnes ont
quitté Lambton

Figure 3 Source: Statistique Canada Recensement 2016. Tableau sur mesure T20 POR Boards CD

Tableau 4 Source: Tendances-Population de Sarnia Lambtonde 2006 à 2016

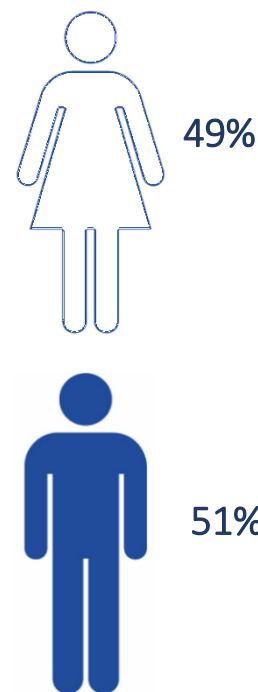
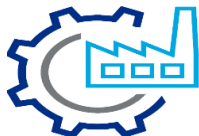


Figure 1 Source: Statistique Canada. Recensem 2016

Les 5 plus importantes industries selon la taille de leur main-d'oeuvre



	Soins de santé et assistance sociale	Fabrication	Commerce de détail	Construction	Hébergement et restauration
Employés	7,665	6,495	6,495	4,910	4,330
Temps plein:	4,670	5,925	3,200	3,795	1,900
Temps partiel:	2,260	280	2,615	275	1,925

Tableau 1 Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau T29 POR Boards

À l'automne 2019,
1 116 étudiants
internationaux
ont commencé
leurs études au
Lambton College.



28% étudiaient au
niveau diplôme



72% étudiaient au
niveau supérieur

Figure 5 Source: Lambton College International
Studies Program Overview



5 435 emplois
affichés en ligne

Professions principales

- Conducteurs de camions
- Vendeurs de détail
- Soutien domestique

Figure 4 Source: Talent Neuron, 1 juillet 2018 -30 juin 2019



Your Workforce. Our Future.



208 entreprises
ont pris part au sondage
EmployerOne 2019

1 438 embauches
planifiées cette année



Profil des entreprises

Nombre total d'entreprises dans le comté de Lambton

Bien que nous ayons plus de 11 000 entreprises dans le comté de Lambton, seulement 30% ont des employés qui reçoivent une paie. Les autres entreprises sont dirigées par leurs propriétaires avec possiblement l'aide de membres de leur famille qui ne sont pas payés ou des travailleurs à forfait. Le plus grand nombre de ces entreprises dans cette catégorie comprennent les cultures agricoles et l'immobilier.

Nombre d'entreprises à Sarnia Lambton ventilées selon le nombre d'employés

Principales industries sans aucun employé	2015	2019
111 – Culture agricole	1,397	1,517
531 - Immobilier	1,400	1,491
541 – Services professionnels, scientifiques et techniques	530	519
523 – Valeurs mobilières, contrats de marchandise et autres activités d'investissements financiers connexes	258	361
112 – Élevage d'animaux et aquaculture	421	352

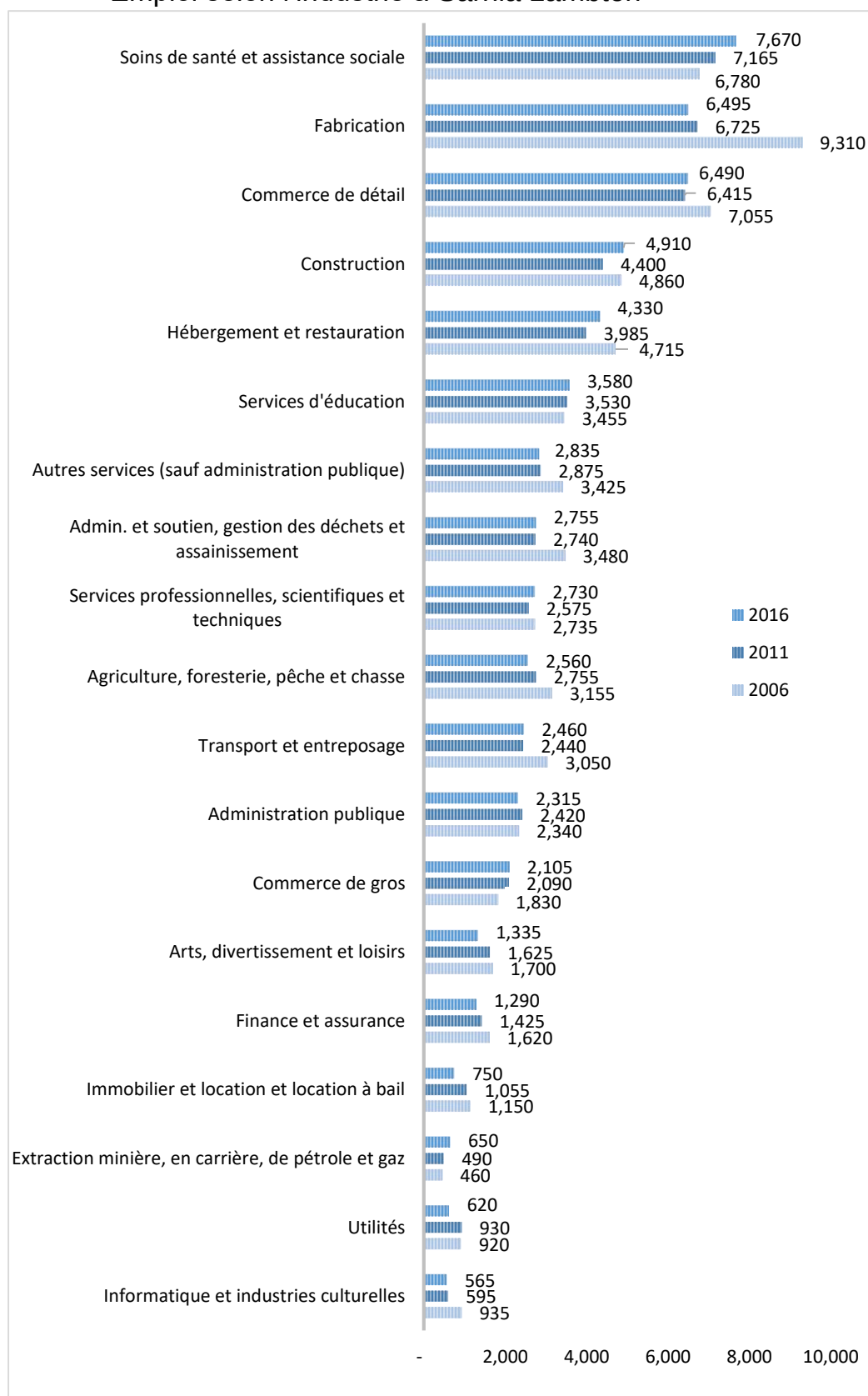
Principales industries-Petites entreprises (1-99 employés)	2015	2019
238 – Entrepreneurs en métiers spécialisés	280	275
541 – Services professionnels, scientifiques et techniques	266	258
621 – Services de soins de santé ambulatoires	245	249
722 – Services de restauration et débits de boissons	226	230
813 – Organisations religieuses, de subventions, civiles et professionnelles et similaires	149	142

Principales industries-Moyennes entreprises (100-499 employés)	2015	2019
621 – Services de soins de santé ambulatoires	3	6
623 – Établissements de soins infirmiers et pour bénéficiaires internes	7	6
325 – Entrepreneurs de métier spécialisés	6	5
238 – Fabrication de produits chimiques	6	5
541 – Services professionnels, scientifiques et techniques	5	4

Principales industries-Grandes entreprises (500+ employés)	2015	2019
611 – Services d'enseignement	2	2
622 – Hôpitaux	2	2
621 – Services de soins de santé ambulatoires	1	1
623 – Établissements de soins infirmiers et bénéficiaires internes	0	1
625 – Fabrication de produits chimiques	1	1

Source: nombre d'entreprises, juin 2019, juin 2015

Emploi selon l'industrie à Sarnia Lambton



Les cinq principales industries ayant la plus grande main-d'oeuvre: soins de santé et assistance sociale, fabrication, commerce de détail, construction et services d'hébergement, de restauration.

En 2016, Sarnia Lambton comptait 56,485 travailleurs. 37,770 travaillaient surtout à temps plein et 11,385 surtout à temps partiel. Les 5 principales industries contribuaient 52% du total des employés.

Entre 2006 et 2016, Sarnia Lambton a vu une augmentation drastique dans la taille de l'effectif des soins de santé à cause en partie, du vieillissement de la population dont 37% est âgée de 55 ans et plus.

D'autres industries dont la taille de l'effectif a augmenté comprennent: construction, services d'enseignement, commerce en gros, mine, gaz pétrole.

Notes: (1) Autres services: ceux liés à la réparation et l'entretien; soins personnels et lessivage; ménages privés; organisations religieuses, de subventions, civiles et professionnelles. (2) La gestion de compagnies et d'entreprise est exclue à cause de sa petite taille.

Population locale

Le comté de Lambton est situé à la pointe sud du lac Huron et présente un paysage physique qui est à la fois urbain et rural. La population du comté est de 126 638 personnes. Le comté compte 11 municipalités et trois communautés des Premières Nations.

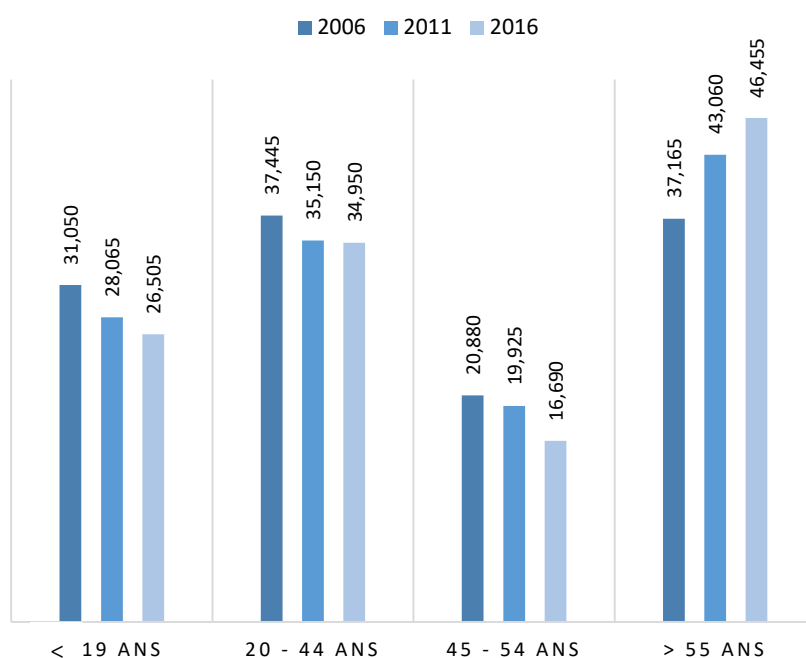
En 2016, l'âge médian de la population de Sarnia Lambton était de 45 ans comparé à celui de l'Ontario qui était de 41 ans. Les personnes âgées de 45 ans et plus constituent 50% de la population ce qui signifie que de grandes vagues de départs à la retraite sont prévus au cours des 15 prochaines années.



Population des municipalités

Municipalités	Population
Aamjiwnaang	639
Brooke-Alvinston	2,411
Dawn-Euphemia	1,967
Enniskillen	2,796
Kettle & Stony Point	1,011
Lambton Shores	10,631
Oil Springs	648
Petrolia	5,742
Plympton-Wyoming	7,795
Point Edward	2,037
Sarnia	71,594
St.Clair	14,086
Walpole Island	1,589
Warwick	3,692
Total	126,638

Population de Sarnia Lambton selon l'âge



Populations autochtones

La population autochtone de Sarnia Lambton comprend des membres des communautés des Premières Nations suivantes: Aamjiwnaang, Kettle and Stony Point et Walpole Island.

Les chiffres de la population de ces communautés proviennent de deux sources: dossiers du recensement et du Département des affaires indiennes et du Nord. Le recensement comprend les personnes autochtones qui résident dans une réserve au moment du recensement. Par contre, le Département fait le décompte des personnes enregistrées auprès de chaque Premières Nations qu'elles vivent ou non dans la réserve de leur Première Nation. Ce sont ces décomptes qui sont utilisés ici, étant les plus à jour.

Population autochtone à Sarnia-Lambton vivant dans et en dehors de la réserve

	Aamjiwnaang	Kettle et Stony Point	Walpole Island
Recensement 2016 population	630	1,000	1,585
Population enregistrée	2,461	2,537	4,950
Vivant dans leur réserve	900	1,353	2,367
Vivant en dehors de leur réserve	1,561	1,184	2,583
Âge médian	38 ans	46 ans	38 ans

Table 3 Sources: Gouvernement du Canada. Affaires autochtones et du Nord, Profil des Premières Nations en juillet 2019.

Les Premières Nations d'ici ont une population relativement plus jeune comparée à celle de Sarnia Lambton dans son ensemble. 72% d'entre eux détiennent un certificat, diplôme ou degré. Au cours des années à venir, de grands groupes de jeunes et de jeunes adultes des communautés des Premières Nations contribueront beaucoup par leur nombre et leurs compétences à leurs communautés et à la main-d'œuvre de Sarnia Lambton.

Plus haut niveau de scolarité atteint parmi les personnes autochtones en 2016 à Sarnia Lambton

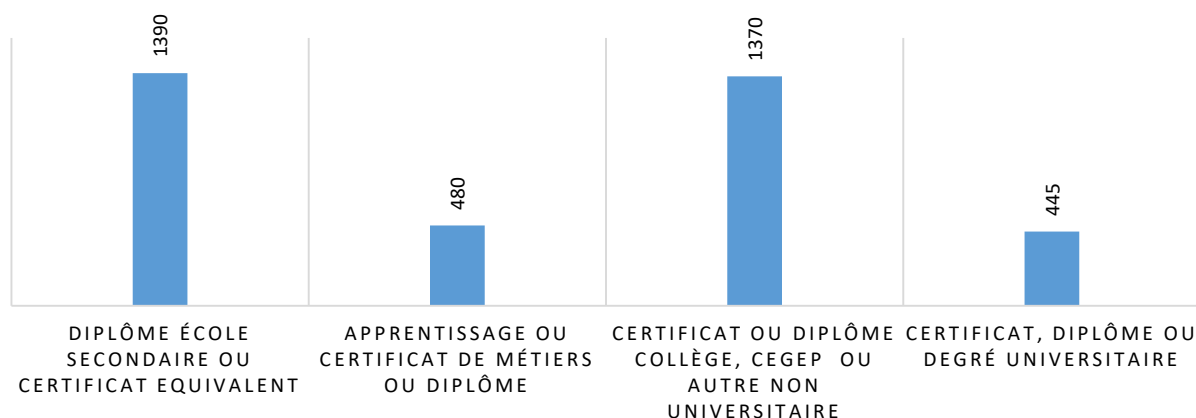


Figure 7 Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau sur mesure T5 POR Boards CD

Migration

Parmi les migrants sortants entre 2011 et 2016, la proportion la plus élevée de sorties était constituée de jeunes adultes (18-24 ans) et d'adultes en âge de travailler (25-44 ans). Pendant ce temps, 5 560 personnes ont quitté Lambton et 4 245 personnes sont parties vivre dans une autre division de recensement en Ontario. Les principales destinations pour ces résidents de Sarnia Lambton comprennent Middlesex, Chatham-Kent, Toronto, Essex et Waterloo.

Entre 2011 et 2016, 6 185 personnes sont venues s'installer à Lambton. 4 565 personnes sont venues de l'Ontario et 1 620 d'une autre province canadienne. La plus grande proportion de ces personnes sont venues des comtés de Middlesex, Chatham-Kent, Waterloo et Essex et de Toronto.

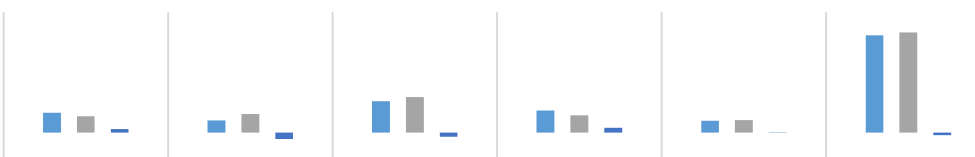
Où les résidents ont déménagé entre 2011 et 2016

Endroit	Arrivants à Lambton	Départs de Lambton	Net
Middlesex - 3539	1,230	1,215	15
Chatham-Kent - 3536	655	480	175
Toronto - 3520	265	340	-75
Waterloo - 3530	255	195	60
Essex - 3537	235	270	-35
Peel - 3521	160	65	95
Elgin - 3534	160	95	65
Simcoe - 3543	125	80	45
Hamilton - 3525	125	100	25
Huron - 3540	120	175	-55
Niagara - 3526	85	110	-25
Ottawa - 3506	70	150	-80
Oxford - 3532	50	115	-65

Tableau 4 Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau fait sur mesure T33 CD

Selon les données du déclarant de 2017 recueillies par Statistique Canada, il y a eu une perte totale de 438 migrants dans la région de Sarnia Lambton.

Ventilation selon l'âge de la migration d'entrée et de sortie pour Sarnia Lambton, 2017



	De 0 à 17 ans	18-24 ans	25-44 ans	45-64 ans	65 ans et plus	Total
■ Entrés	3,285	2,015	5,228	3,693	1,984	16,205
■ Sortis	2,715	3,070	5,925	2,880	2,053	16,643
■ Migration net	570	-1,055	-697	813	-69	-438

Tableau 5 Source: Statistique Canada, 2017 Contribuables

Immigration

12 390 immigrants vivent dans le comté de Lambton. Statistique Canada les définit comme “des personnes qui sont ou qui ont déjà été des immigrants reçus ou des résidents permanents.”

Presque les deux tiers des immigrants vivant dans la région sont entrés au Canada avant 1981. Après 1981, le nombre de nouveaux immigrants a d’une façon constante été de 1 200 à 1 400 personnes à chaque 10 ans. En 2016, 82% des immigrants à Sarnia Lambton détenaient un certificat, degré ou diplôme.

Les nouveaux arrivants dans le comté possèdent un haut niveau de scolarité atteint. Beaucoup possèdent aussi une forte expérience de travail. Ils se sont avérés et demeurent un actif dans notre main-d’œuvre.



Immigration dans le comté de Lambton

	<i>Nombre de nouveaux arrivants comté Lambton</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Before 1981</i>	7,870	64%
<i>1981 à 1990</i>	1,330	11%
<i>1991 à 2000</i>	1,150	9%
<i>2001 à 2010</i>	1,395	11%
<i>2011 à 2016</i>	635	5%
<i>Total</i>	12,380	100%

Table 6 Source: Statistics Canada. 2016 Census.



**2/3 des IMMIGRANTS
SONT ARRIVÉS
AVANT 1981**

Plus haut niveau de scolarité atteint parmi les immigrants à Sarnia Lambton, 2016

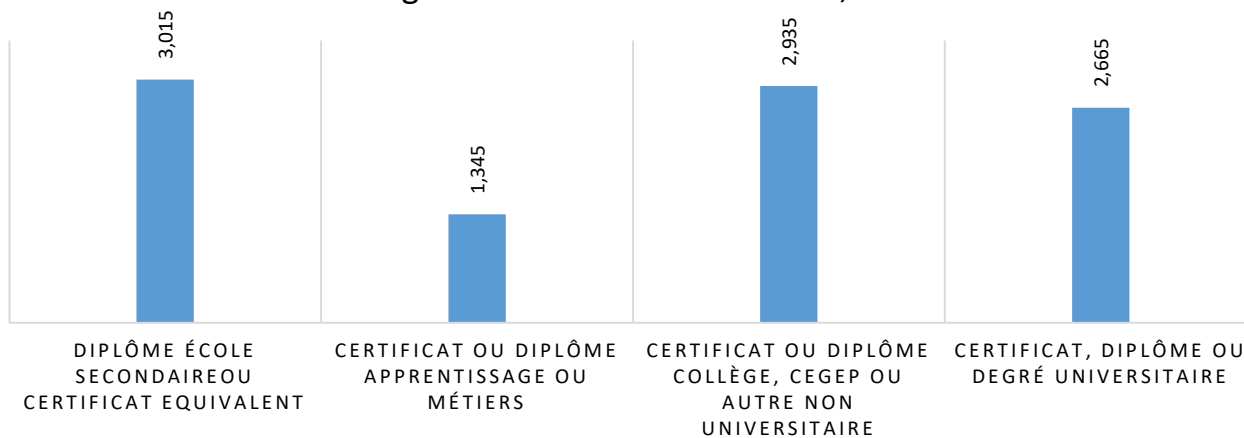


Figure 8 Source: Statistics Canada. 2016 Census. Custom Table T20 POR Boards CD

Étudiants internationaux

En plus des immigrants du comté de Lambton, il y a aussi un grand nombre d'étudiants internationaux qui viennent étudier au Lambton College chaque année. Le collège connaît une hausse constante d'inscriptions d'étudiants internationaux. Elles ont passées de 362 étudiants en 2015 à 1 116 en 2019.

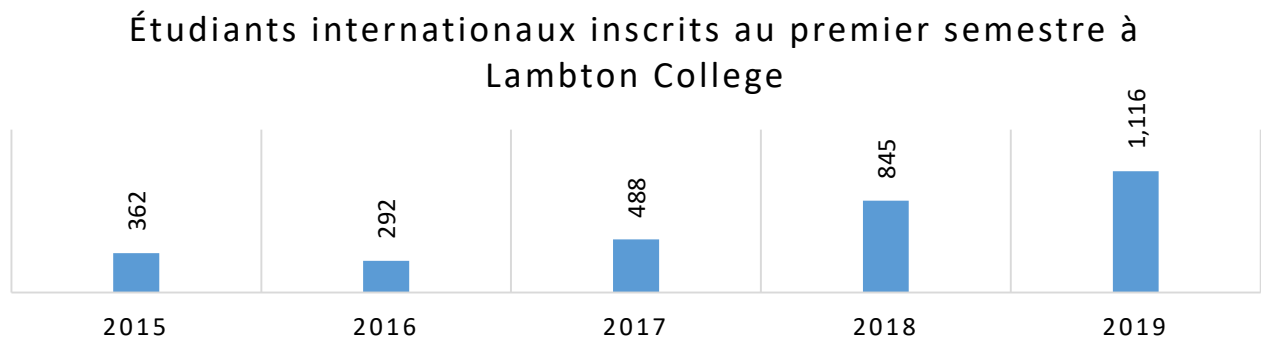


Figure 9 Source: Lambton College aperçu du programme international d'études

À l'automne 2019, 1 116 étudiants internationaux ont commencé leurs études au Lambton College. 50% d'entre eux étaient des hommes et 50% des femmes. 28% des étudiants étudiaient au niveau diplôme et 70% au niveau cycles supérieurs. Ceci signifie que la majorité des étudiants internationaux avait déjà obtenu un diplôme avant d'arriver au Canada. Les étudiants proviennent de 30 pays différents, mais la très grande majorité vient du sous-continent indien (Inde, Népal et Sri Lanka).



Taux d'emploi, de chômage et de participation

Entre 2017 et 2018, la population âgée de 15 ans et plus a augmenté de 107 900 à 108 300 alors que le nombre de travailleurs s'est accru de 400. Le taux de chômage a monté une baisse constante dans le temps depuis la moyenne la plus haute de 10,4% en 2010. De l'information supplémentaire au sujet du chômage et des tendances du marché du travail se trouve à l'Appendice 1.

La moyenne des revenus d'emploi en 2016 à Sarnia Lambton se situait à 69 298\$ alors que celle de l'Ontario était de 68 628\$. De l'information supplémentaire sur les revenus se trouve à l'Appendice 2.

Définitions¹

- Les participants du marché du travail sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont soit un emploi ou qui sont au chômage.
- Personnes ayant un emploi qui travaillent activement comme employés, comme travailleurs autonomes ou pour la famille sans paie (p.ex. ferme) ou qui sont en congé maladie, en grève.
- Personnes qui cherchent activement un emploi ou qui sont mis-à-pied temporairement.

Comparaison des statistiques de la main-d'œuvre, moyenne annuelle 2018

<i>Caractéristiques de la main-d'œuvre</i>	<i>Comté Lambton</i>	<i>Ontario</i>
<i>Population 15 ans et plus</i>	108,300	11,897,658
<i>Personnes main-d'œuvre</i>	63,900	7,673,025
<i>Personnes employées</i>	59,800	7,242,358
<i>Taux de participation</i>	59.1%	64.5%
<i>Taux de chômage</i>	6.6%	5.6%

Tableau 7 Source: Statistique Canada, Tableau 14-10-0096-01 1, Indicateurs du marché du travail: Région économique 3570 PAR Division de recensement, moyenne annuelle 2018, Metro Economics; Tableau: 14-10-0287-03, Caractéristiques du marché du travail par province, mensuellement, ajustements saisonniers 2018

Tendances du taux de chômage à Sarnia Lambton, 2006 à 2018

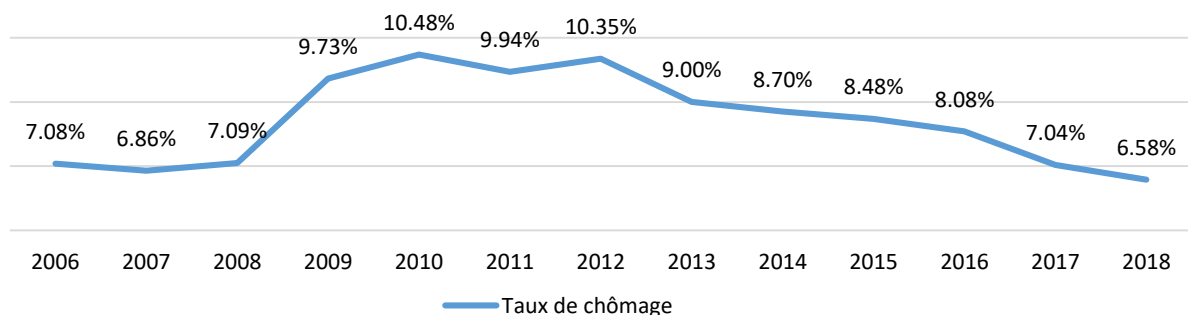


Figure 10 Source: Statistique Canada. Sondage 2006-2017. Estimés calculé par Metro Economics.

¹ Source: Statistique Canada. Guide du sondage du marché du travail.

Il y a eu une baisse dans le taux de participation dans le comté de Lambton au cours des 10 dernières années ainsi qu'à Windsor Essex et London Middlesex. Le taux de participation diminue d'une façon significative parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans. La moyenne du taux de participation est de 55,6%.²

Tendances du taux de participation (%) à Sarnia Lambton, 2006 à 2018

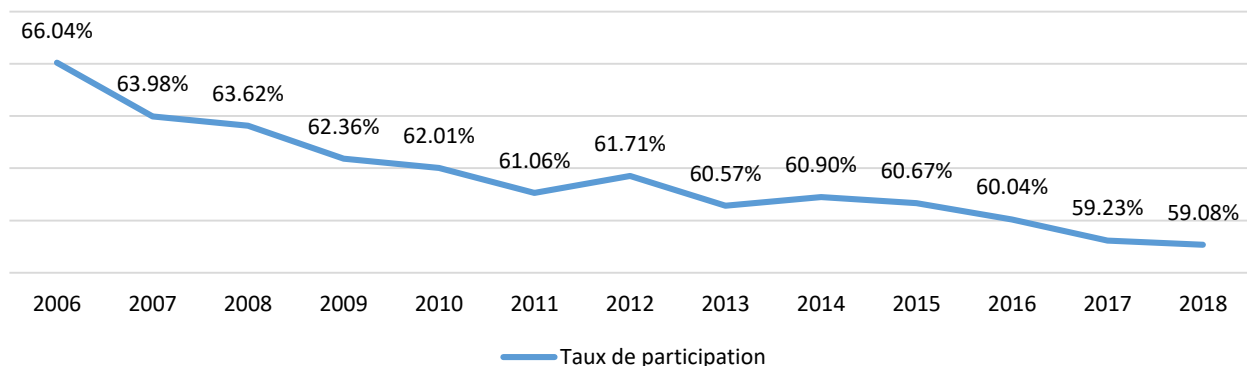


Figure 11 Source: Statistique Canada. Sondage du marché du travail 2006-2017. Estimés calculés par Metro Economics.

Ne faisant pas partie de la main-d'oeuvre

Selon Statistique Canada, la participation au marché du travail est une mesure de la main-d'oeuvre active âgée de 15 ans et plus présentement à l'emploi ou recherchant activement un emploi comme pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus.

En 2018, il y avait 44 400 personnes à Sarnia Lambton qui ne font pas partie de la population active. Il existe plusieurs raisons pour expliquer pourquoi une personne ne peut pas s'engager dans la recherche d'un emploi. Voici des exemples parmi les raisons les plus connues:



Figure 12 Main-d'oeuvre Windsor-Essex: Examen du taux de participation à Windsor-Essex

² Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau sur mesure T26 POR Boards CD

Éducation et formation

Sarnia Lambton bénéficie d'une main-d'œuvre instruite. Le comté de Lambton affiche le même niveau de scolarité post secondaire chez les adultes qui travaillent que celui de la province. Cependant, nous avons un plus grand nombre de personnes qui possèdent une formation collégiale, d'apprentissage et de métier que de personnes formées à l'université.

Le nombre d'adultes instruits à Sarnia Lambton a augmenté au cours des dix dernières années, ce qui suggère qu'un plus grand nombre de résidents atteignent une scolarité post secondaire. Cette tendance s'aligne en partie avec la demande d'une scolarité post secondaire sur le marché du travail d'aujourd'hui. Les principaux domaines d'études se rapprochent beaucoup des industries de notre région.

Principaux domaines d'études et le nombre de personnes qui font partie de ces domaines dans la main-d'oeuvre 2016

Principaux domaines d'études	Main- d'oeuvre
Professions de la santé et les programmes liés	6,160
Entreprises, gestion, marketing et services de soutien liés	4,850
Technologie d'ingénierie et domaines liés à l'ingénierie	3,105
Métiers de la construction	2,900
Technologie/techniciens mécanique et réparation	2,350
Éducation	1,725
Production de précision	1,550
Services personnels et culinaires	1,525
Ingénierie	1,505
Sciences familiales et du consommateur/sciences humaines	1,420

Tableau 8 Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau sur mesure T18 POR Boards CD

Niveau d'éducation de la population locale

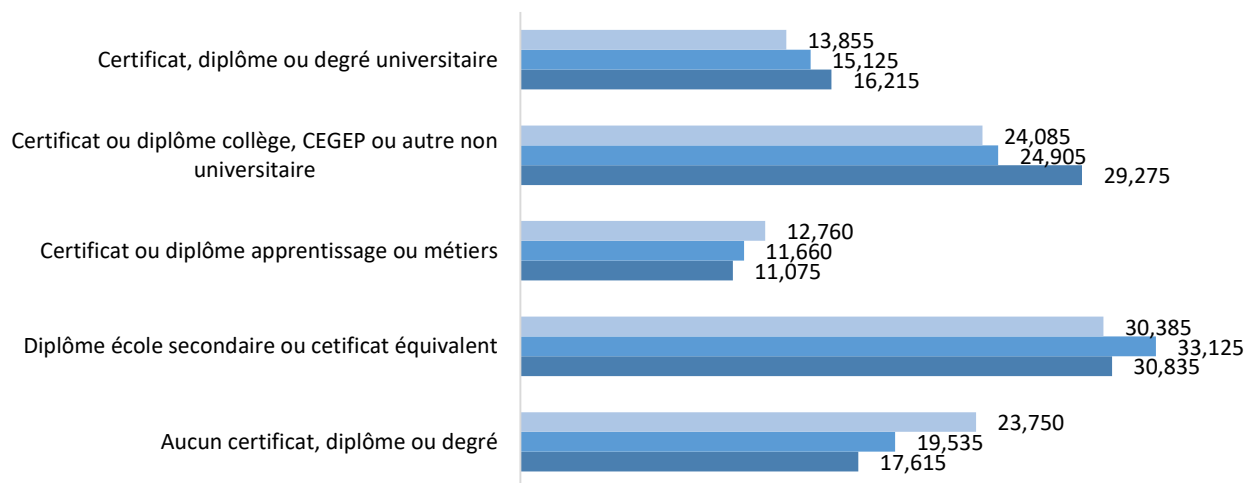


Figure 13 Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau T3 POR Boards CD
Statistique Canada. Recensement 2011, Tableau sur mesure T3
Statistique Canada. Recensement 2006, Tableau sur mesure T2/3R

Principales professions basées sur le plus niveau de scolarité atteint, 2016³

Principales professions: Aucun certificat, diplôme ou degré	Lambton 2016	Ontario 2016	Lambton 2011	Ontario 2011
Professions vente et service	495	67,825	655	74,980
Métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées	480	75,185	585	76,195
Profession de gestion	390	31,540	550	34,845
Principales professions: Diplôme école secondaire ou équivalent	Lambton 2016	Ontario 2016	Lambton 2011	Ontario 2011
Professions vente et service	2,105	216,980	2,660	212,905
Métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées	1 855	161 085	1 745	146 730
Professions entreprises, finance et administration	1 330	168 590	1 675	188 025
Principales professions: Apprentissage ou certificat de métiers ou diplôme	Lambton 2016	Ontario 2016	Lambton 2011	Ontario 2011
Métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées	2 015	119 635	2 040	126 700
Professions vente et service	350	40 715	455	49 650
Professions de gestion	340	22,615	360	27,735
Principales professions: Collège, CEGEP ou autre certificat non-universitaire ou diplôme	Lambton 2016	Ontario 2016	Lambton 2011	Ontario 2011
Professions entreprises, finance et profession gestion	1 880	200 340	1 810	199 730
Professions vente et service	1 735	161 150	1 670	156 760
Métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées	1 575	122 965	1 360	108 495
Principales professions: Certificat, diplôme ou degré universitaire	Lambton 2016	Ontario 2016	Lambton 2011	Ontario 2011
Professions en enseignement, droit et social, services communautaires et gouvernementaux	1 960	311 650	2 010	308 820
Professions de gestion	1 065	253 485	920	250 785
Sciences naturelles et appliquées et professions liées	975	210 720	745	205 400

³ Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau T15 POR Boards CD

Emplois en demande

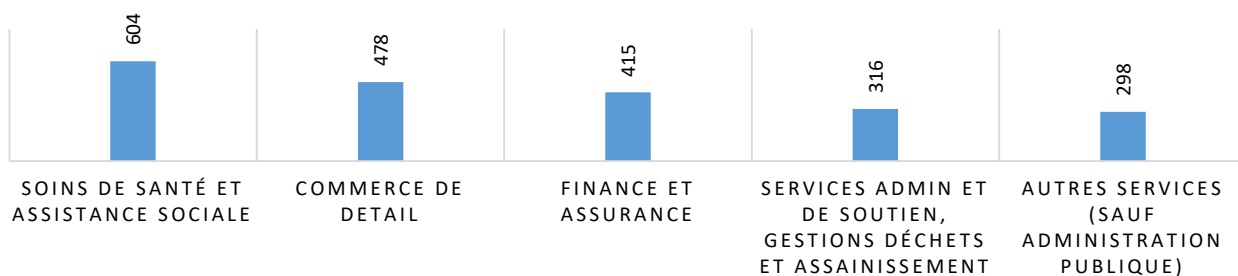
Talent Neuron

Talent Neuron est une ressource de gestion de talents qui établit à partir de sources mondiales des données de l'offre et de la demande de talents et publie en ligne un aperçu des tendances des offres d'emploi. Les données de cette section montrent les tendances de l'affichage d'emplois entre le premier juillet 2018 et le 30 juin 2019. De l'information supplémentaire à ce sujet se trouve à l'Appendice 3.

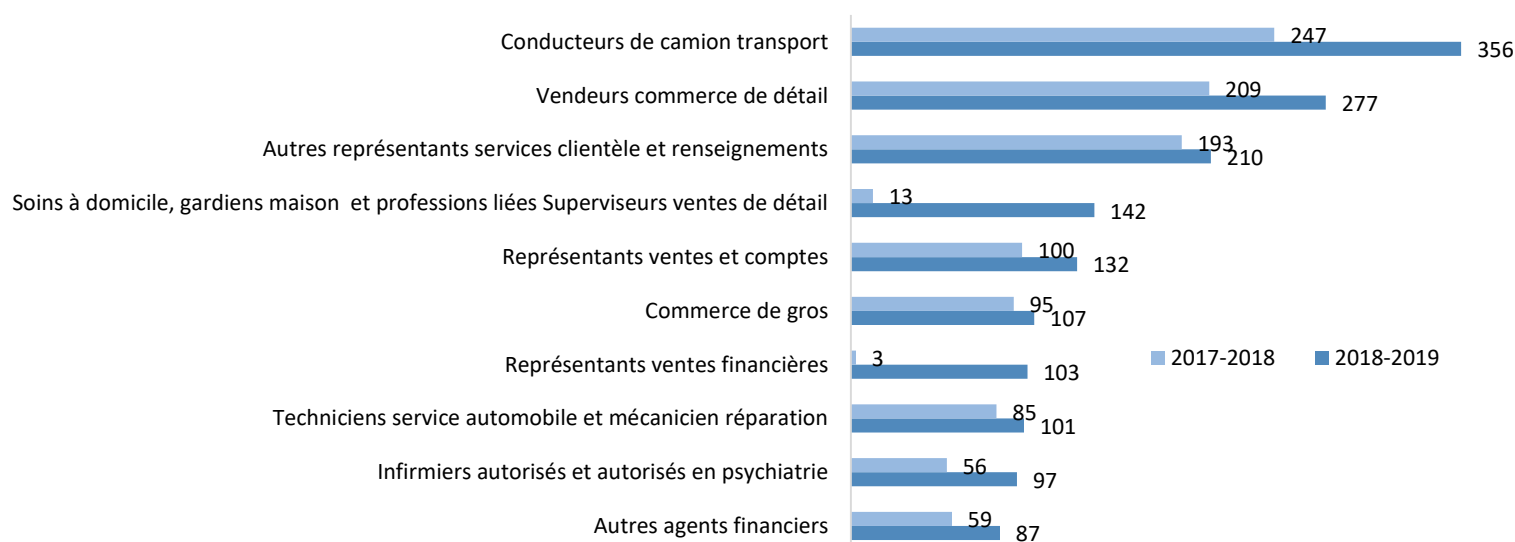
Il est important de noter que ces données ne reflètent que les emplois offerts en ligne. Selon les résultats de la page 21 du sondage EmployerOne 2019 et les consultations avec les employeurs, le bouche à oreille reste la meilleure méthode pour combler un poste. C'est pourquoi il est important de noter que ces données ne sont pas représentatives de toutes les offres d'emplois, mais seulement celles qui ont été affichées en ligne et saisies par Talent Neuron.

Les industries qui comptent pour 71% de tous les affichages en ligne comprennent les soins de santé et l'assistance sociale, le commerce de détail, la finance et l'assurance. Par rapport à l'année précédente, on remarque un important volume d'affichages pour des aides familiaux à domicile, des aides de maintien à domicile et de professions liées, de vendeurs de valeurs financières et de vendeurs de détail. .

Nombre d'offres d'emplois selon l'industrie

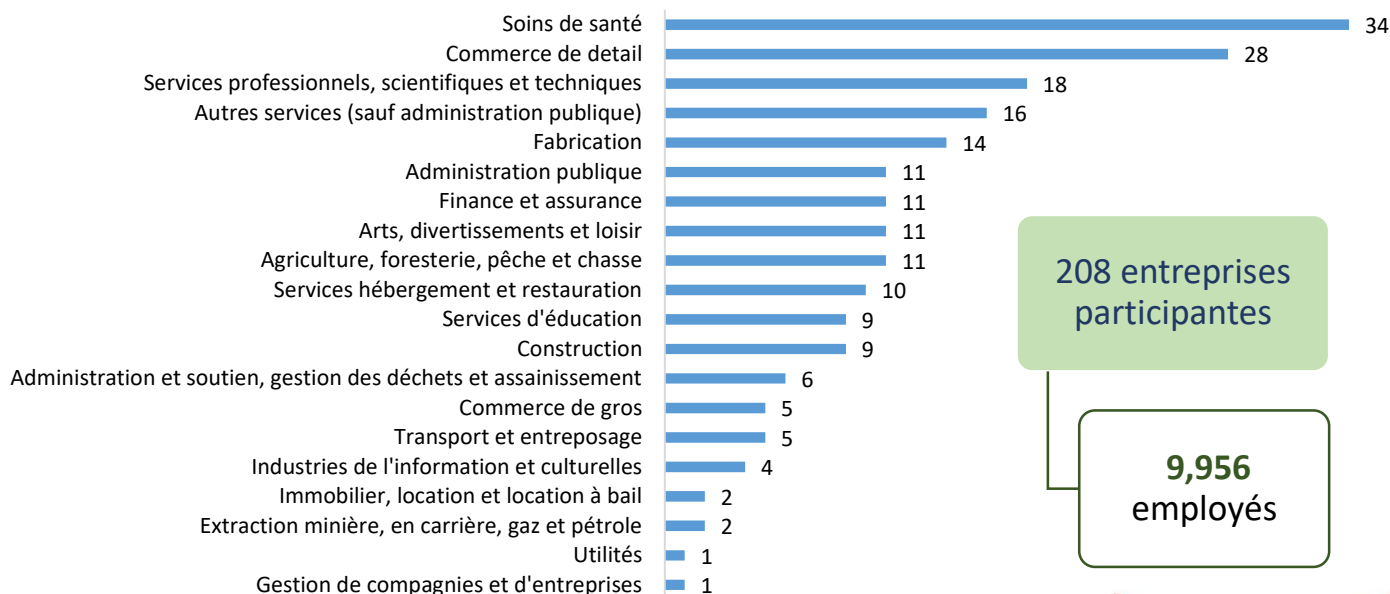


Une comparaison d'offres d'emplois pour des professions



Le sondage EmployerOne recueille les données de la main-d'œuvre et des besoins des industries, des entreprises et des organisations locales. Les commentaires que nous recevons, nous permettent d'aider les propriétaires d'entreprises locales, les chercheurs d'emploi et autres parties prenantes dans leur planification de la main-d'œuvre et de leur carrière. Voici le sommaire des résultats du sondage 2019:

Entreprises participantes



Embauches principales 2018

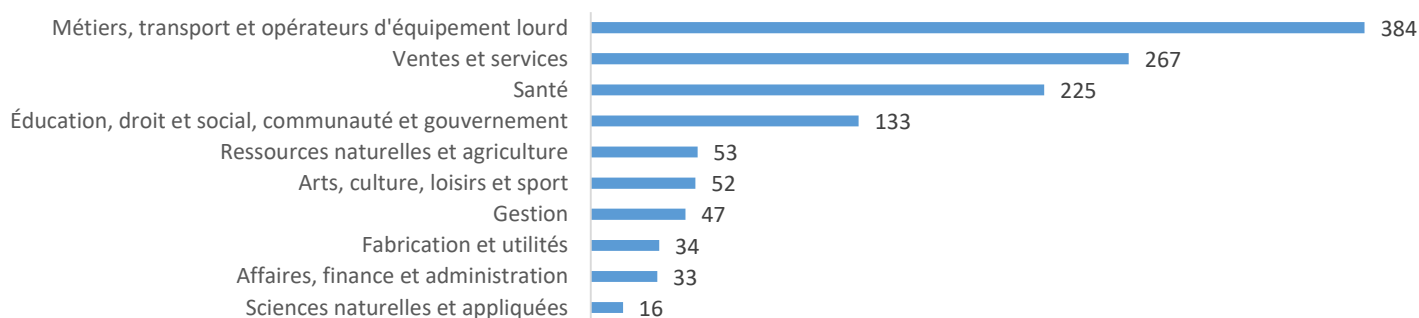


43%
des entreprises participantes
ont déclaré un poste
difficile à combler
au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons qui expliquent pourquoi ces postes étaient difficiles à combler pour ces entreprises sont:

1. Manque de demandeurs
2. Pas de compétences (niveau d'éducation/diplômes)
3. Manque d'expérience de travail
4. Pas motivé, attitude, compétences interpersonnelles
5. Manque de compétences techniques

Prévisions d'embauche pour Sarnia Lambton en 2019



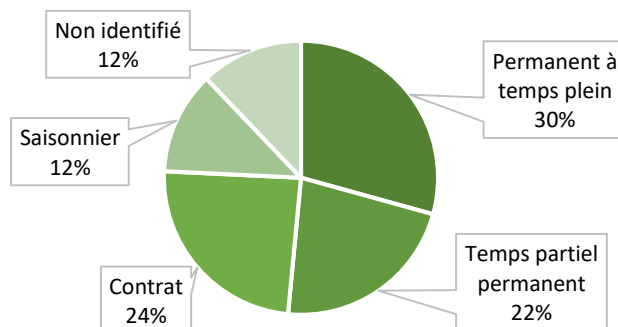
Classement des principales compétences

Éthique de travail

Service à la clientèle

Grande motivation

Embauches prévues



- Contacts personnels/bouche à oreille/références/iréseau informels
- Tableaux d'emploi en ligne/affichage
- Médias sociaux
- Site Web de la compagnie
- Centres d'emploi gouvernementaux ou sites Web

Voir le rapport complet ici:

<https://www.slwdb.org/wp-content/uploads/2019/03/2019-EmployerOne-Survey-Results-Report-FR-5.pdf>

Programmes Emploi Ontario

Toute l'information et figures de cette section sont des données 2018-2019 du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences Emploi Ontario pour les Commissions locales. Ces Commissions surveillent les programmes d'Emploi Ontario suivants:



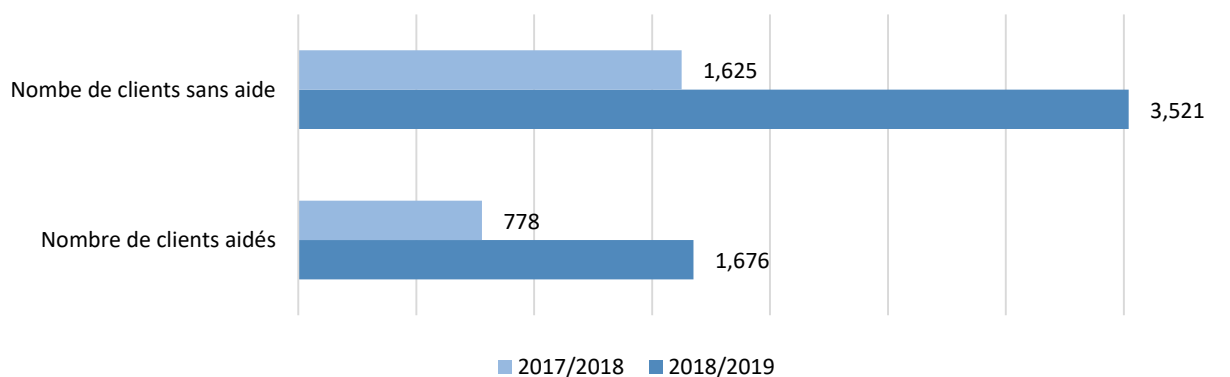
Des données supplémentaires d'Emploi Ontario se trouvent à l'Appendice 4.

Services emploi

Les services emploi comprennent des ressources et soutiens variés pour les personnes et les employeurs. Ces programmes traitent les objectifs de carrière et d'emploi individuels ainsi que les besoins des employeurs locaux pour qu'ils puissent disposer d'une main-d'œuvre compétente.

En 2018-2019, 1 676 clients ont eu accès aux services d'aide comme la recherche d'un emploi, le jumelage d'emploi, le placement, les incitatifs ou la formation/la rétention. De plus, 3 521 clients ont consultés les services de ressources et de renseignements sans aide. Ils ne requièrent aucun critère d'admissibilité et sont à la disposition de tous les membres de la communauté qu'ils aient un emploi, sont sous-employés, chercheurs d'emploi, étudiants, mis à pied, apprentis, chercheurs d'emploi formés à l'étranger et les employeurs. L'importante augmentation du nombre de clients qui ont consulté les services sans aide peut être attribuée aux étudiants étrangers qui ne sont pas admissibles à ces services.

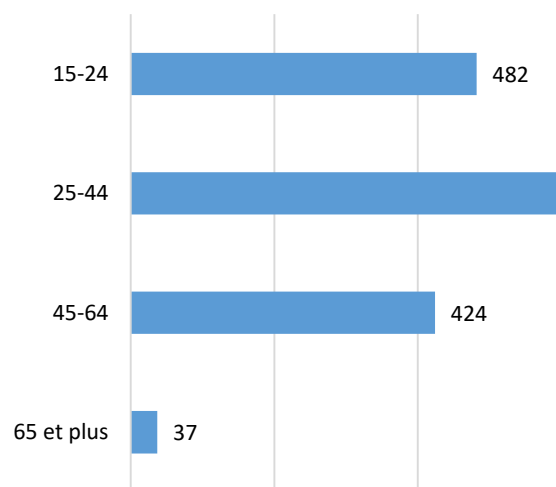
Clients du Service Emploi



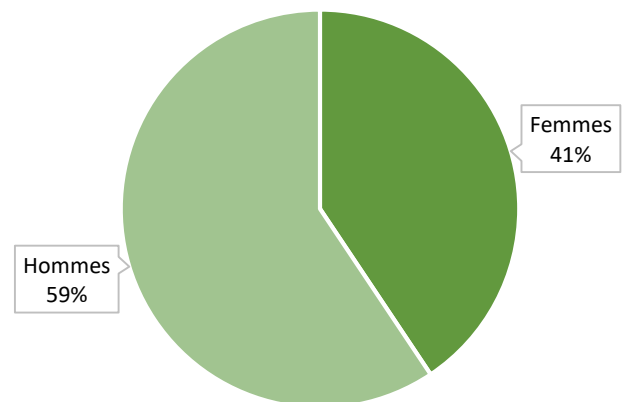
Service Emploi: Démographie des clients

Tout comme l'année précédente les données sur les clients de Service Emploi révèlent que le groupe d'âge 25 à 44 ans est celui qui accède le plus à ces services. Le nombre de clients 45 à 64 ans a grandement augmenté passant de 162 l'année précédente à 424 en 2018-2019. Cette augmentation à l'accès aux services peut être attribuée à plusieurs facteurs liés à notre population vieillissante comme les retraités qui cherchent un emploi, souvent à temps partiel, pour pouvoir joindre les deux bouts; des travailleurs plus âgés qui souhaitent changer de carrière par choix ou pour du travail moins physique; ou à cause de restructuration ou de réduction des effectifs. Des travailleurs plus âgés cherchent aussi un emploi pour bénéficier de régimes de santé qui ne seraient pas disponibles pour un travailleur autonome.

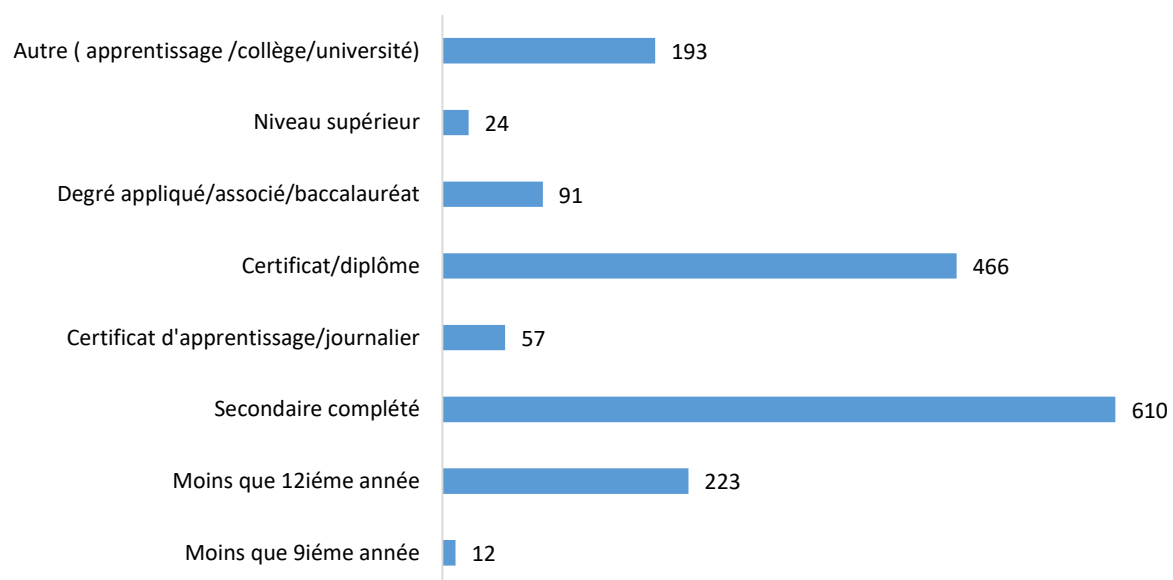
Ventilation de l'âge des clients



Ventilation des clients selon le genre



Plus haut niveau d'éducation



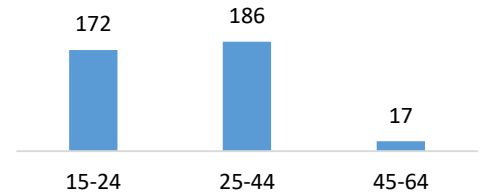
Apprenticeship

Un apprenti est une personne qui reçoit ou va recevoir de la formation pour un métier spécialisé et qui a l'intention d'obtenir un certificat de compétences. Il y a eu une augmentation dans le nombre d'apprentis par rapport à l'année précédente de 375 nouvelles inscriptions et 1 208 apprentis en 2018-2019. 191 certificats d'apprentissage ont été émis. Ils sont attribués lorsqu'un apprenti rencontre toutes les conditions du programme d'apprentissage. L'âge moyen d'un apprenti à Sarnia Lambton est de 27 ans.

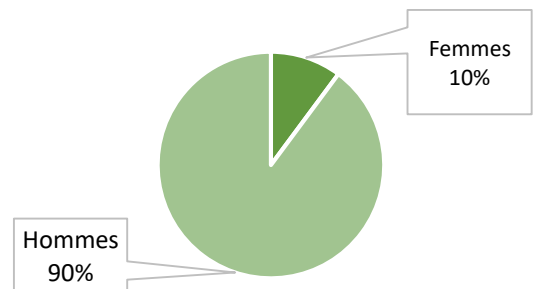
Présentement, il y a beaucoup de discussions dans notre communauté au sujet de la demande croissante pour des travailleurs de métiers spécialisés. Un métier spécialisé est un métier qui peut être acquis en apprentissage selon la Loi 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage. Il y a aujourd'hui 144 métiers spécialisés en Ontario compris dans quatre secteurs (construction, énergie motorisée, industriel et service).⁴

Pour mieux comprendre les chiffres de l'inscription en apprentissage et main-d'oeuvre des métiers spécialisés, CDMOSL a récemment complété une recherche sur le sujet de la demande des métiers spécialisés, comprenant des entrevues, des enquêtes et des groupes de discussion. Un rapport des résultats de cette enquête sera disponible sur le site web de CDMOSL au début de l'année 2020.

Ventilation de l'âge des clients



Genre



Nombre de nouveaux inscrits à Sarnia Lambton

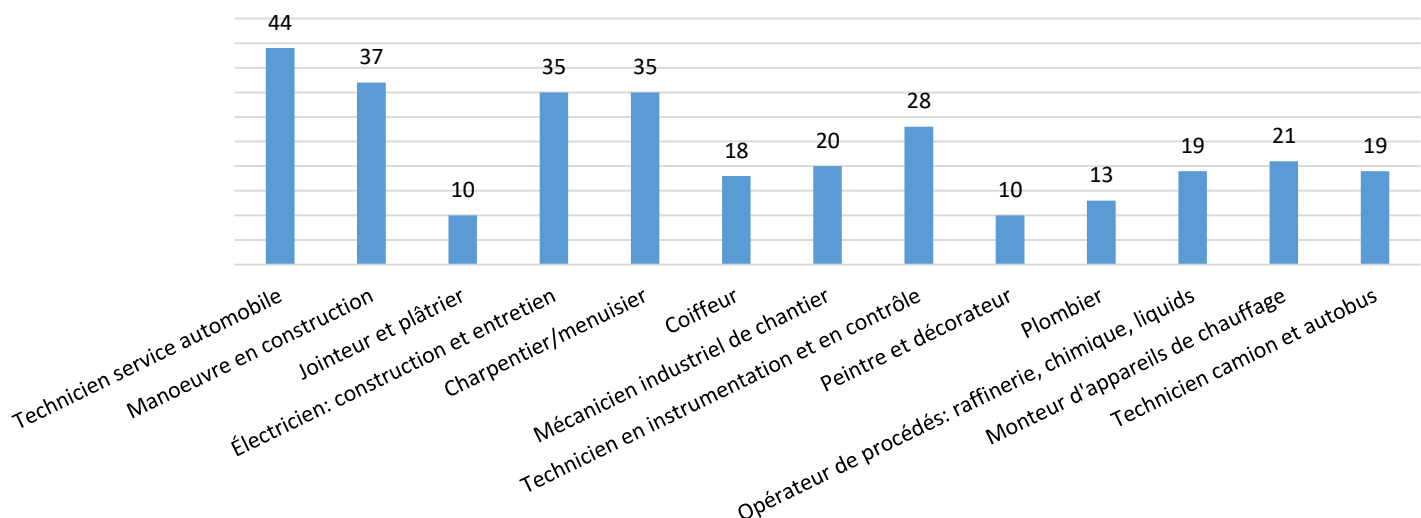


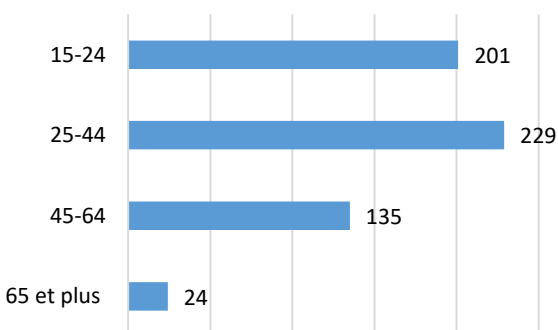
Figure 14 Source: Ministère ontarien du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, Emploi Ontario 2018-2019

⁴ Les métiers suivants avaient moins de 10 apprentis: chef cuisinier, travailleur service de croissance, éducateur enfance, soutien technologie informatique, arboriculteur, technicien agriculture, réparation de carrosserie, technicien moteur/VR, technicien équipement lourd, opérateur procédé: électricité, électricien industriel, conducteur camion-remorque, soudeur. Tout métier qui n'est pas mentionné ici n'a pas de données à déclarer.

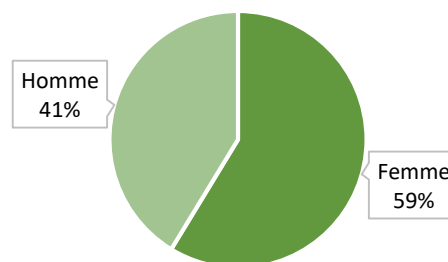
Littéracie et compétences de base

Le programme ontarien de littéracie et de compétences de base permet aux adultes de développer et d'utiliser des compétences comme: communication, numéracie, compétences interpersonnelles et numériques. Le cheminement des clients vers leurs objectifs comprend une transition réussie vers un emploi, l'enseignement post secondaire, l'apprentissage, l'école secondaire et une indépendance accrue. Au cours de l'exercice 2018 à 2019, 137 apprenants ont continués leurs études l'année suivante et 452 nouveaux apprenants se sont inscrits au programme.

Ventilation selon l'âge des clients

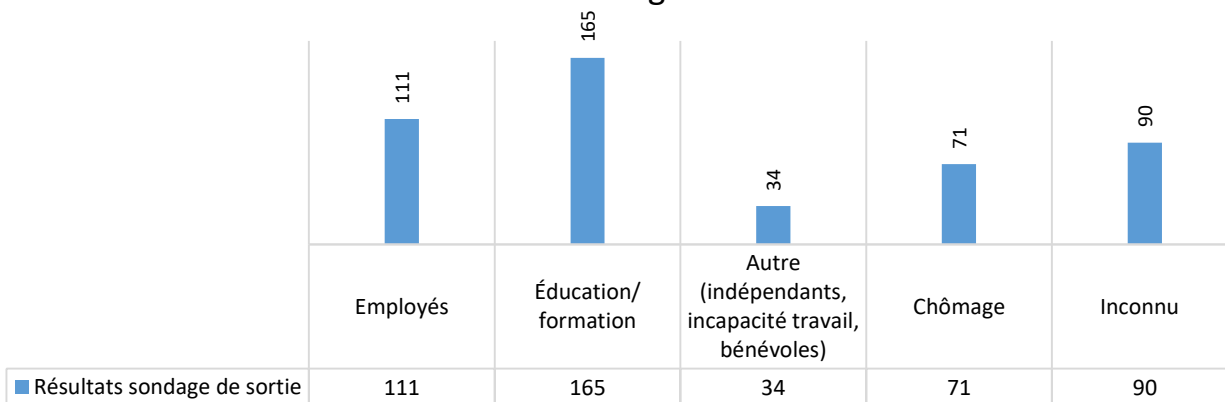


Ventilation des clients selon le genre



Le grand nombre de réponses réussite incertaine peut être attribuées en partie au fait que certains clients peuvent être considérés comme des clients temporaires. Au tout début, les fournisseurs de services recueillent les renseignements appropriés du client (numéros de téléphone et de cellulaire, adresse courriel). Alors qu'ils travaillent avec leur fournisseur de service sur leur objectif, ils peuvent trouver un emploi, déménager ou tout autre changement. Le personnel tentera de rester en contact en utilisant les renseignements disponibles. Si sans succès, ils devront fermer le dossier en notant: résultat inconnu.

Résultats sondage de sortie



Emploi Ontario

Fournisseurs de services locaux



Goodwill Career Centre

Téléphone: (519) 332-4333

Site web: www.goodwillekl.com



Lambton College Community Employment Services

Téléphone: (519) 882-4333

Site web: www.lambtoncollege.ca/CES/



The Workplace Group

Téléphone: (519) 337-7377

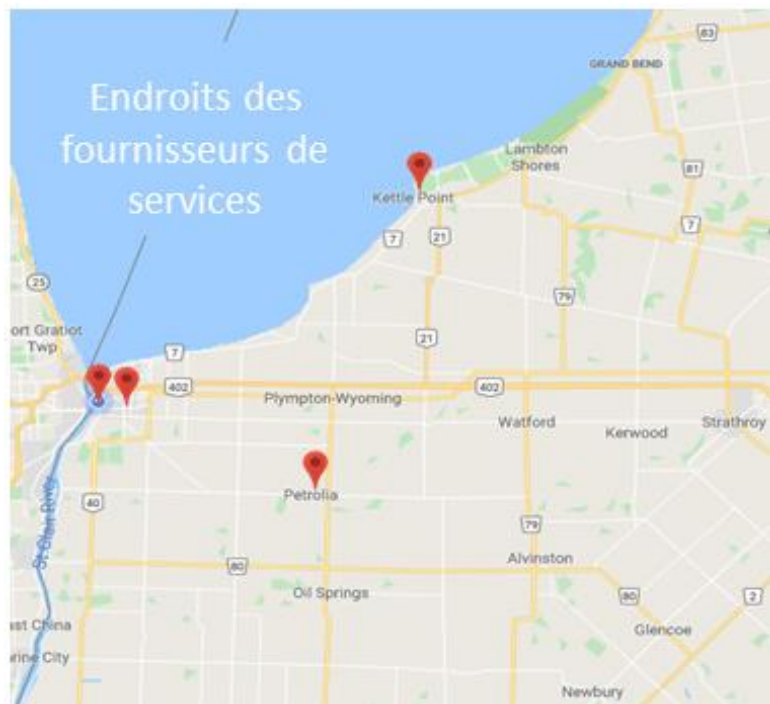
Site web: www.theworkplacegroup.ca



Four Winds Community Employment Services

Téléphone: (519) 786-6780

Site web: www.kettlepoint.org/four-winds-community-employment-services/



Consultations communautaires

Au cours de l'année, nous avons rencontré des propriétaires d'entreprises locales pour discuter au sujet de leur stratégie de recrutement et de rétention, des postes difficiles à combler, des lacunes en matière de compétences et comment la Commission de la main-d'œuvre peut les aider. Ces consultations ont été menées en personne, au téléphone et en groupes de discussion. Voici les commentaires reçus :

Soutien aux employeurs pour attirer des employés:

- Il faut en faire plus pour attirer des personnes compétentes dans notre région
- Créer une campagne au niveau de l'enseignement pour attirer des jeunes dans l'apprentissage
- Promouvoir la collaboration pour attirer des jeunes dans notre région
- Il est difficile de recruter à l'extérieur, ceux nouvellement embauchés ne restent pas toujours
- Les employeurs doivent mettre de l'avant la valeur de leur offre: salaires, prestations, rabais
- Certains employeurs ont connu de très bons résultats en embauchant de nouveaux arrivants
- De nombreux employeurs sont intéressés à embaucher des étudiants co-op
- Parler anglais peut-être un problème. Apprendre à le parler pourrait aider à obtenir un emploi.
- Les employeurs veulent de l'aide pour comprendre la réglementation concernant l'embauche d'étudiants internationaux et de nouveaux arrivants

Soutien aux employeurs sur la question de la rétention:

- Les employeurs ont de la difficulté à retenir les employés de talent
- La perte d'un seul membre de l'équipe d'une petite entreprise peut avoir de grosses répercussions.
- Des retraites à venir peuvent être inquiétantes
- Les employeurs veulent savoir comment garder les employés dévoués et les former pour prendre des postes de supervision
- Les employeurs veulent savoir comment planifier la succession dans une entreprise
- On demande souvent aux avocats, comptables, banquiers de fournir leur soutien à la planification
- Les employeurs ont de la difficulté à attirer du personnel lié aux arts culinaires

Soutien pour des industries spécifiques:

- Métiers spécialisés: les employeurs recherchent des compétences spécifiques. Ils veulent s'assurer qu'elles sont clairement mentionnées dans le CV des chercheurs d'emploi de métiers spécialisés
- Métier spécialisés: les employeurs recherchent des travailleurs ayant de l'expérience de base d'outils électriques. Ils peuvent être formés au travail pour l'emploi en question
- Agriculture: il y a plusieurs emplois novateurs en agriculture, système bancaire et laboratoires
- Agriculture: intéressez-vous à des événements qui ont déjà lieu comme le mois de la littéracie et technologie informatique: les entreprises pourraient bénéficier d'une boutique de développement local ayant son propre directeur et un bassin de talents locaux pour travailler sur des projets

Soutiens en faveur des chercheurs d'emploi:

- Parfois il existe une discordance entre ce qui est enseigné en classe et les exigences d'un emploi
- Les étudiants n'apprennent pas comment travailler dans un bureau ou un endroit de travail
- Les attentes de ceux qui commencent à travailler et leurs employeurs ne sont pas les mêmes
- Parfois le personnel nouveau ne pose pas de questions parce qu'on veut paraître très confiant et alors on commet des erreurs
- Les chercheurs d'emploi doivent être disposés à vouloir toujours apprendre
- Les chercheurs d'emploi profiteraient d'une formation gestion du temps, engagement au travail

Occasions de formation:

- La plupart des entreprises n'ont qu'un petit budget pour la formation. Ils l'utilisent avec prudence.
- Les employeurs souhaiteraient voir plus d'occasions de formation en groupe
- Les employeurs souhaiteraient voir la formation offerte à tous les niveaux de service à la clientèle
- Les boîtes à outils sont utiles si elles contiennent des formulaires, des manuels de formation etc.
- Partager les dossiers des ressources et de formation avec d'autres organisations seraient utiles
- La plus importante formation est : les compétences générales et une très bonne attitude
- Une attention pour les détails n'est pas aussi importante que le désir d'apprendre
- Ce serait bien si le personnel nouveau connaissait déjà WHMIS, le sain maniement des aliments et permis de conduire – fournir des occasions d'avoir accès et de connaître les soutiens disponibles
- Le salaire à commission peut être un obstacle pour les jeunes travailleurs – fournir des occasions d'avoir accès à la formation subventionnée pour les vendeurs
- Les employés à tous les niveaux bénéficieraient d'une formation de gestion des conflits
- Se concentrer à bâtir une équipe et à s'assurer que les employés connaissent leur rôle

Autres enjeux et idées:

- Les employeurs et chercheurs d'emploi veulent connaître tous les services qui leurs sont disponibles dans la communauté
- Les employeurs souhaitent plus de renseignements sur les octrois à la formation et autres
- Les employeurs demandent de l'aide pour déposer une demande liée au Programme des travailleurs étrangers temporaires
- Le plus grand défi des régions rurales demeure celui des transports
- Il y a un lien entre la garde des enfants et un emploi à temps plein. Ceci devrait être une priorité
- Optimiser la participation dans la main-d'œuvre et mobiliser de nouveaux groupes en sa faveur

**CDMOSL MÈNE SARNIA-LAMBTON DANS
L'APPROCHE DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-
D'OEUVRE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL. CDMOSL
ENGAGE ACTIVEMENT LES ORGANISATIONS ET LES
PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES DANS DES PROJETS
DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL.**



2020-2021 Plan d'action

Rétention et planification de la relève

Les résultats du sondage EmployerOne et nos consultations avec les employeurs locaux suggèrent que les employeurs comprennent l'importance de planifier la relève, mais plusieurs ne savent pas comment procéder. Ceci a été reconfirmé lors de discussions avec les propriétaires d'entreprises qui ont pris part à notre projet relatif aux métiers en demande. Ils nous ont dit que les employeurs aimeraient retenir le personnel et lui transmettre leur savoir faire, mais ils n'ont pas les outils pour bâtir un plan, vérifier son efficacité et le modifier.

Résultats:

- Meilleure compréhension des pratiques de rétention
- Meilleure compréhension de la planification de la relève par les propriétaires d'entreprises

Activités passées:

- La rétention et la planification de la relève ont fait partie des discussions lors de notre activité Au-delà des soins de santé
- Cette activité a suscité des demandes pour de la formation concernant la rétention et les soutiens particulièrement lorsque des employés performants reçoivent une promotion à des postes de supervision et de gestion et aussi de la formation pour la planification de la relève

Objectif à court terme (terminé en 2020-2021):

- CDMOSL fera une recherche sur les activités liées à la rétention et à la planification de la relève dans le domaine de l'industrie automobile pour en connaître les pratiques

Objectif à moyen terme (terminé vers 2024):

- CDMOSL cherchera de nouvelles opportunités pour fournir de la formation sur la rétention et la planification de la relève aux employeurs locaux dans d'autres industries

Formation sur les compétences générales pour les employés et les directeurs

Les professionnels des ressources humaines parlent beaucoup d'élargir les pratiques de l'embauche pour dépasser la recherche des compétences techniques. Bien que ces compétences techniques soient nécessaires dans la plupart des postes, les employeurs cherchent de plus en plus des personnes qui ont de très bonnes habilités interpersonnelles.

Les résultats du sondage EmployerOne révèlent que les employeurs place le manque d'habilités interpersonnelles au-dessus d'un manque de compétences techniques pour les postes difficiles à combler. Des 208 entreprises du sondage 2019, 124 placent le travail d'équipe et les compétences interpersonnelles parmi les trois principales compétences qu'ils recherchent pour leur personnel. Les compétences générales étaient au cinquième rang pour le type de formation offerte par les entreprises locales. 81% des entreprises souhaitent voir cette formation offerte localement. Les principaux obstacles à la formation sont le coût, la perte de productivité et sa pertinence, la formation n'est pas offerte localement et il faut voyager pour se rendre aux sessions de formation.

Nos consultations ont montré que les employeurs locaux, les employés et les chercheurs d'emploi sont disposés à connaître, à bâtir et à évaluer les compétences interpersonnelles.

Résultats:

- Meilleure compréhension des compétences interpersonnelles en milieu de travail
- Meilleure connaissance de soutiens locaux

Activité passée:

- CDMOSL a offert deux ateliers de compétences générales aux directeurs de soins de santé et de commerce de détail en octobre 2019
- Ces ateliers furent bien reçus et ont mené à des demandes pour de la formation

Objectifs à court terme (complétés en 2020-2021):

- CDMOSL offrira de la formation pour bâtir l'esprit d'équipe chez les directeurs en services professionnels, scientifiques et techniques et faire partager les meilleures pratiques
- CDMOSL offrira une formation améliorée pour développer des compétences liées aux entrevues pour les chercheurs d'emploi et partager les meilleures pratiques

Objectif à moyen terme (terminé vers 2024):

- CDMOSL étudiera d'autres occasions pour offrir de la formation sur le sujet des compétences générales aux employés, directeurs et chercheurs d'emploi

Transports dans les régions rurales (Huron Shores)

La population de Huron Shores est de 35 000 répartie dans quatre municipalités et comprend Grand Bend, un centre de villégiature qui fournit beaucoup d'emplois durant l'été. La région n'est pas desservie ni par un transport normal, ni par un transport spécialisé. Les employeurs de Huron Shores font face au défi causé par le nombre limité de jeunes pour combler ces emplois saisonniers et par le manque de transport qui permettrait aux jeunes des endroits éloignés de venir travailler à Grand Bend. Nos consultations avec les employeurs locaux ont révélé qu'il est très difficile de combler des postes. Le comité Huron Shores Transit formé en 2018 étudie cette situation. CDMOSL a été et demeure un partenaire très engagé dans ce comité.

Résultat:

- Augmentation des options d'accès au transport pour soutenir les possibilités d'emploi

Activités passées:

- CDMOSL a soutenu la demande du comité Huron Shores Transit pour obtenir une subvention
- CDMO a aidé à la réalisation d'un projet pilote qui a permis de créer un trajet d'autobus entre Lambton College et Grand Bend pour permettre à des étudiants étrangers d'y travailler l'été.
- Le comité Huron Shores Transit a présenté une étude de faisabilité et plan d'action en déc. 2019

Objectif à court terme (terminé en 2020-2021):

- CDMOSL soutiendra le plan d'action du comité et son projet pilote de transport 2020

Objectif à moyen terme (terminé vers 2024):

- CDMOSL étudiera d'autres occasions pour soutenir des initiatives de transport dans les régions rurales du comté de Lambton

Initiatives du gouvernement pour les employeurs

Les résultats de notre sondage EmployerOne et nos consultations avec les employeurs révèlent que les employeurs de toutes les industries souhaitent mieux connaître quels sont les incitatifs gouvernementaux disponibles pour eux. De même, les employeurs qui ont participé au projet des Métiers spécialisés en demande ont évoqué leur intérêt à parrainer des apprentis avec des soutiens financiers disponibles. De nombreux employeurs n'étaient pas au courant des soutiens actuels ni de l'endroit où accéder à plus d'informations.

Résultat:

- Meilleure compréhension des initiatives gouvernementales parmi les employeurs

Activités:

- CDMOSL a revu les initiatives gouvernementales sur la formation avec les employeurs
- CDMOSL a pris part à une séance d'information sur les initiatives gouvernementales disponibles tenue au centre Goodwill Career en octobre 2019

Objectifs à court terme (terminés en 2020-2021):

- CDMOSL recueillera l'information mise à jour sur les initiatives gouvernementales de formation
- CDMOSL fera la promotion de ces initiatives auprès des employeurs
- CDMOSL publiera ces initiatives sur son site web et les médias sociaux

Objectif à moyen terme (terminé vers 2024):

- CDMOSL étudiera d'autres façons afin que ces initiatives soient connues dans la communauté

Rétention des étudiants internationaux

Le Lambton College voit augmenter de façon constante les inscriptions d'étudiants internationaux de façon. En 2013, 210 de ces étudiants fréquentaient le collège. À l'automne 2019, 1 116 étudiants y ont commencé leurs études. Beaucoup d'entre eux souhaitent s'établir ici. En 2019, la Chambre de commerce de Sarnia Lambton a mené une enquête auprès de ces étudiants qui a montré que parmi les étudiants qui désirent rester dans le comté de Lambton, seulement 25% avaient pu trouver un emploi d'une durée de six mois après l'obtention de leur diplôme. Les discussions avec les employeurs indiquent qu'ils sont intéressés à embaucher ces étudiants et ils veulent savoir le procédé d'embauche et si des règles spéciales s'appliquent.

Résultats:

- Une collaboration accrue chez les organisations impliquées dans la rétention des talents internationaux
- Un engagement accru entre les employeurs locaux et les étudiants/diplômés internationaux
- Une compréhension accrue des règles concernant l'embauche d'étudiants internationaux

Activités:

- CDMOSL a soutenu le projet d'études de la Chambre de commerce de Sarnia Lambton sur la rétention des étudiants internationaux et soutenu le projet du Sarnia Lambton Economic Partnership's Harnessing Today's Global Talent.
- Évènement le 27 septembre 2019

Objectif à court terme (terminé en 2020-2021):

- CDMOSL fera la promotion des opportunités existantes dans le but de rapprocher les employeurs locaux et les étudiants internationaux

Objectif à moyen terme (terminé vers 2024):

- CDMOSL étudiera d'autres opportunités pour partager de l'information sur les règles concernant l'embauche d'étudiants internationaux.

Partenariats des employeurs avec le Lambton College

Nos consultations avec les employeurs locaux montrent qu'ils sont intéressés à examiner d'autres opportunités pour travailler avec le Lambton College dans le but de développer des programmes et des cours pour s'attaquer aux lacunes en matière de compétences.

Résultat:

- Nombre accru de partenariats informels entre les employeurs locaux et le Lambton College

Activités passées:

- CDMOSL a régulièrement rencontré le vice-Doyen Technologie et métiers et le Département services carrière du Lambton College
- CDMOSL a présenté les tendances du travail dans les métiers spécialisés lors du Forum des conseillers le 15 janvier 2020

Objectifs à moyen terme (terminés vers 2024):

- CDMOSL continuera ses rencontres avec les partenaires clés du Lambton College
- CDMOSL identifiera des domaines de collaboration future

Objectif à long terme (terminé vers 2030):

- CDMOSL fera des recommandations au sujet d'autres occasions pour réunir des représentants du Lambton College et les employeurs locaux

La future main-d'œuvre comprenant des femmes leaders

Nos conversations avec les employeurs locaux indiquent qu'ils souhaitent embaucher plus de femmes dans les domaines qui traditionnellement n'ont pas montré une forte présence féminine. Ceci fut réaffirmé lors de discussions avec les propriétaires d'entreprises qui ont participé à notre projet sur les métiers spécialisés.

Résultat:

- Un intérêt accru et une compréhension des carrières et du cheminement vers des métiers spécialisés, la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques par les femmes chercheuses d'emploi

Activité passée:

- CDMOSL a soutenu des initiatives et des événements locaux qui font la promotion de carrières dans des domaines qui traditionnellement n'ont pas montré une forte présence féminine p.ex. les Famous Five Speaker Series, le déjeuner annuel du Jour de la femme

Objectif à moyen terme (terminé vers 2024):

- CDMOSL continuera à promouvoir et à encourager les femmes leaders de jouer un rôle de leadership et de mentionner aux femmes qui cherchent un emploi de considérer cette possibilité de leadership dans leur plan de carrière

Objectif à long terme (terminé vers 2030):

- CDMOSL étudiera la possibilité de conduire un projet de recherche pour faire la promotion d'une participation féminine dans des rôles de leadership

Appendice 1: Taux supplémentaires d'emploi, de chômage et de participation

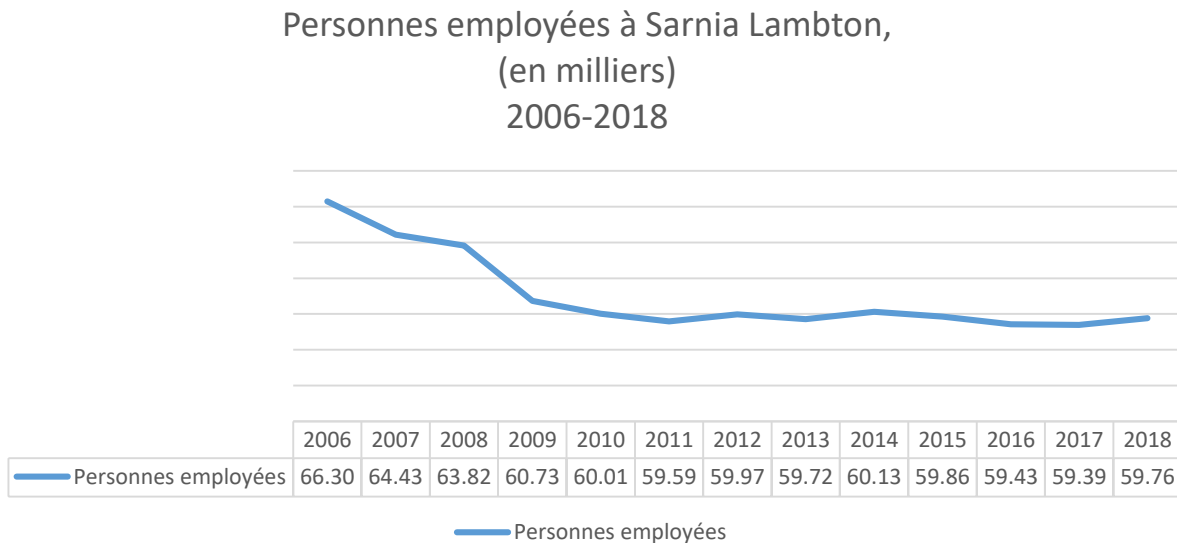


Figure 15 Source: Statistique Canada. Sondage sur la main-d'œuvre 2006-2017. Estimés calculés par Metro Economics.

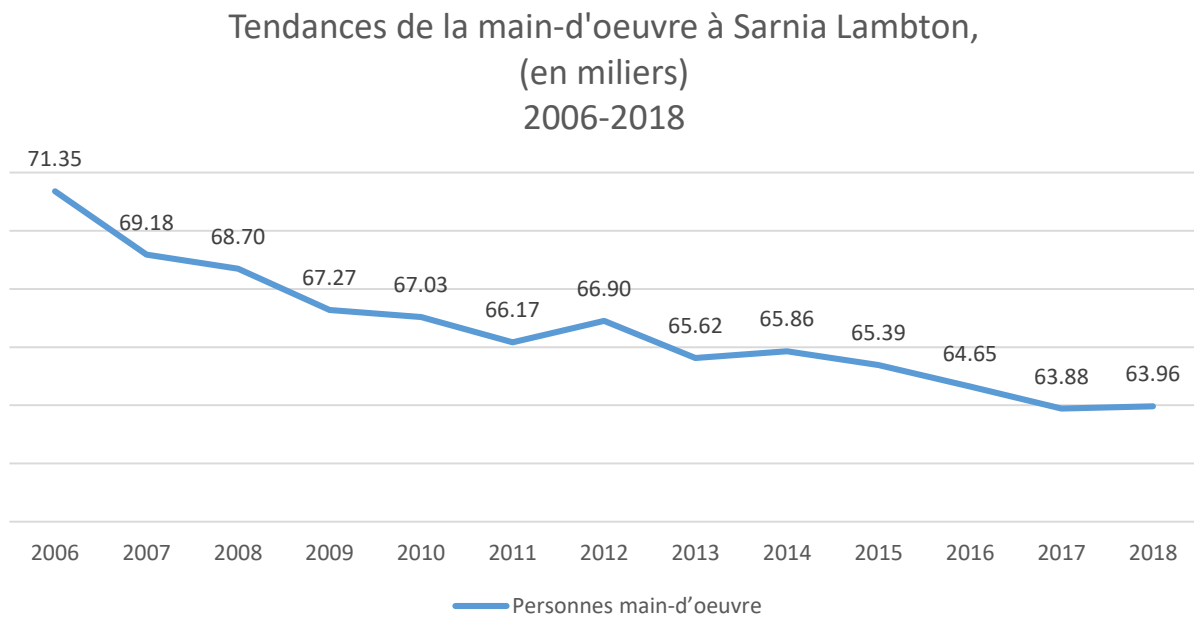


Figure 16 Source: Statistique Canada. Sondage de la main-d'œuvre 2006-2017. Estimés calculés par Metro Economics.

Appendice 2: Principales professions et leurs salaires

La structure des codes de la Classification nationale des professions est fondée sur un arrangement hiérarchique à quatre paliers. Le premier chiffre représente la catégorie de la profession. Le deuxième le grand groupe principal, le troisième le petit groupe et le quatrième les groupes d'unités. La profession devient beaucoup plus spécifique au niveau des quatre chiffres en identifiant les emplois plutôt qu'en groupant un nombre d'emplois ayant des tâches, fonctions et responsabilités semblables⁵.

	<i>Nombre de personnes</i>	<i>Moyennes des revenus</i>
7 Métiers, transport et opérateurs d'équipement et professions liées	6,115	\$70,806.00
6 Professions vente et service	5,125	\$39,710.00
0 Professions de gestion	4,570	\$77,100.00
1 Professions d'entreprises, finance et administration	4,275	\$61,126.00
4 Professions en éducation, droit et social, services communautaires et gouvernementaux	3,260	\$70,884.00
2 Sciences naturelles et appliquées et professions liées	2,695	\$104,065.00
3 Professions des soins de santé	2,345	\$68,908.00
9 Professions en fabrication et utilités	2,300	\$96,832.00
8 Ressources naturelles, agriculture et professions de productions liées	520	\$48,877.00
5 Professions dans les arts, la culture, les loisirs et le sport	335	\$41,767.00

Tableau 9: Source: Statistique Canada. Recensement 2016, Tableau sur mesure T15 POR Boards

⁵ Source: Statistique Canada – Classification nationale des professions (CNP) 2016 Version 1.1. Catalogue no. 12-583-X

Appendice 3: Offres d'emploi à Sarnia Lambton

<i>Endroits</i>	<i>Nombres d'offres</i>
<i>Sarnia, ON</i>	3,955
<i>Petrolia, ON</i>	341
<i>Unavailable</i>	233
<i>Point Edward, ON</i>	194
<i>Grand Bend, ON</i>	158
<i>Watford, ON</i>	134
<i>Forest, ON</i>	110
<i>Wyoming, ON</i>	102
<i>Lambton Shores, ON</i>	65
<i>Oil Springs, ON</i>	41
<i>Brooke-Alvinston, ON</i>	29
<i>St. Clair, ON</i>	28
<i>Plympton-Wyoming, ON</i>	21
<i>Aamjiwnaang, ON</i>	11
<i>Warwick, ON</i>	10
<i>Dawn-Euphemia, ON</i>	2
<i>Enniskillen, ON</i>	1

Tableau 10 Source: Talent Neuron, 1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2019

Appendice 4: Données supplémentaires d'Emploi Ontario

Subvention pour l'emploi Canada Ontario

Subvention pour l'emploi fourni aux employeurs l'opportunité d'investir dans leur main-d'oeuvre par l'entremise d'un soutien financier direct pour ceux qui souhaitent investir dans la formation de leurs employés. En 2018-2019, 34 employeurs ont eu accès à cette subvention pour former 116 employés. Au total, 26 de ceux-ci travaillaient pour une compagnie ayant moins de 50 employés. Une augmentation de la productivité des stagiaires a été observée par 93,3% des employeurs, tandis que 100% ont déclaré que la formation répondait aux besoins de leur main-d'œuvre.

Ventilation par âge des participants à la formation

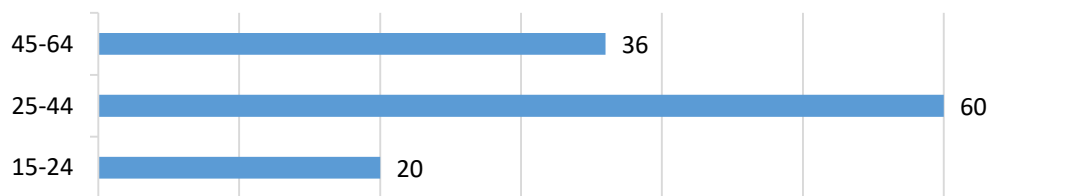


Figure 17 Source ministère ontarien du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Données d'Emploi Ontario 2018-2019 pour les Commissions locales.

Deuxième carrière

Le programme deuxième carrière fourni aux travailleurs mis à pied, l'occasion d'obtenir de la formation à long terme pour les aider à trouver un emploi dans des métiers spécialisés dont l'offre est très grande. 21 personnes de Sarnia Lambton ont pris avantage du programme. 12 d'entre eux ont pu trouver du travail à temps plein. Les femmes de 25 à 44 ans ont le plus utilisé ce programme.

Accès à l'emploi pour les jeunes

Le programme Accès à l'emploi pour les jeunes (AEJ) fournit du soutien intensif différent de la façon habituelle de faire la recherche d'emploi et aussi des opportunités d'emploi aux jeunes âgés de 15 à 29 ans. Son but vise à soutenir les jeunes qui rencontrent une série d'obstacles vers un emploi, une éducation ou une formation. Tout au long de l'exercice 2018/2019, 128 jeunes ont participé à YJC, ce qui représente une baisse par rapport aux 153 clients des années précédentes. Parmi les groupes désignés qui ont reçu de l'aide, 20 clients étaient des autochtones et 67 étaient des personnes présentant des incapacités.

Ventilation du genre des clients

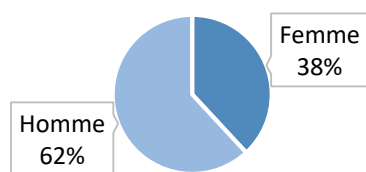


Figure 19 Source: Ministère ontarien du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, données d'Emploi Ontario 2018-2019 pour les Commissions locales.

Ventilation selon l'âge des clients

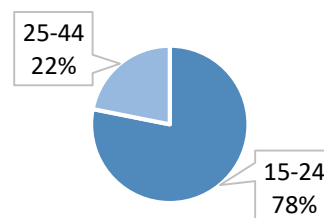


Figure 18 Source: Ministère ontarien du travail, de la Formation et du Développement des compétences Données, 2018-2019 d'Emploi Ontario Data pour les commissions locales.

Source de revenu

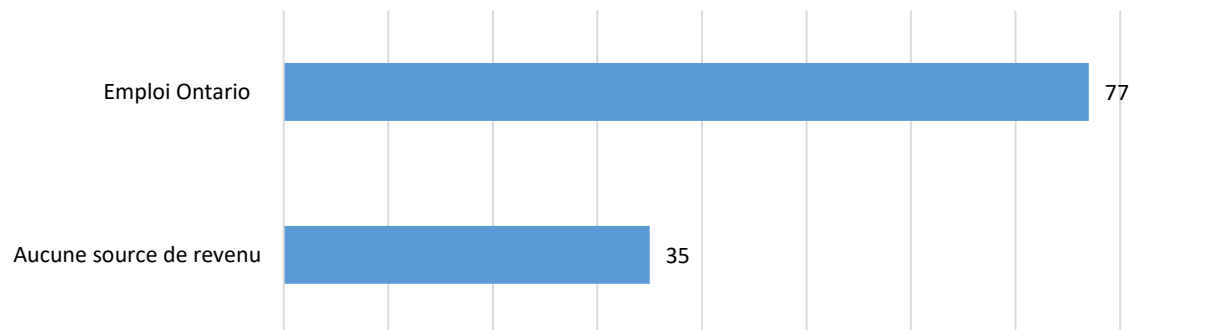


Figure 20 Source: Ministère ontarien du Travail, de la Formation et du Développement des compétence, données d'Emploi Ontario 2018-2019 pour les Commissions locales.

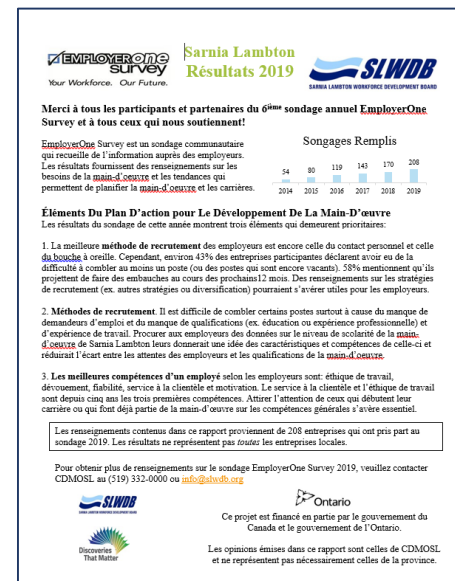
Appendice 5: 2018-2019 Projets de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

D'avril 2018 à mars 2019, la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton a mené cinq projets de recherche préparés avec les partenaires communautaires et en utilisant les résultats des consultations de l'année précédente.

Plan du marché du travail local



EmployerOne Survey



Impact de la population vieillissante sur la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

Les derniers rapports de CDMOSL sur le Marché du travail ont mentionnés que la main-d'œuvre de Sarnia Lambton vieillie. Des études récentes et des consultations indiquent que les travailleurs âgés font face à des obstacles à l'emploi et qu'ils bénéficieraient d'un plus grand soutien. Le but de ce projet est d'explorer l'opinion des chercheurs d'emploi et des employeurs sur les conséquences d'une main-d'œuvre vieillissante et en étudier les tendances et les défis des travailleurs âgés de Sarnia Lambton.

Collective Leadership

Le groupe Collective Leadership a débuté comme une façon pour la Commissions locales de rassembler Emploi Ontario, Littéracie et Compétences de base et toute autre partie intéressée à collaborer plus étroitement. Ce groupe encourage/organise aussi des visites de sites par les travailleurs de première ligne pour leur faire connaître l'espace physique des membres et leurs mandats.

La Bio-Industrie à Sarnia Lambton

Les technologies de la Bio-industrie sont en train de redéfinir l'avenir des consommateurs et de la production industrielle. Jadis connu pour ses usines chimiques et de raffinage, Sarnia Lambton se transforme en un endroit très recherché par les compagnies de la Bio-industrie. Ce secteur est présentement un champ d'activité très intéressant pour les employeurs et les chercheurs d'emploi.

Appendice 6: Projets 2019-2020 de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

D'avril 2019 à mars 2020, la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton mènera six projets de recherche.

Plan du marché du travail local

La Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton s'est engagée à faire croître la main-d'œuvre locale pour l'économie de demain. L'objectif du Plan du marché du travail local est de fournir des renseignements sur le marché du travail, d'identifier les enjeux et décrire les stratégies d'action pour les partenaires de la communauté.

Sondage EmployerOne

Le sondage EmployerOne est centré sur l'obtention de données sur la main-d'œuvre et les besoins de l'industrie. Ces données sont basées sur les réponses des entreprises et organisations. Celles-ci nous permettent d'aider les entreprises, les chercheurs d'emploi et autres parties prenantes à planifier leur main-d'œuvre et leur carrière.

Au-delà des soins de santé: Emplois dans les champs qui soutiennent notre population vieillissante

CDMOSL sera l'hôte d'un forum sur les emplois dans les champs qui soutiennent notre population vieillissante. Basé sur le travail déjà fait à ce sujet et notre participation à l'initiative Age-Friendly Sarnia, nous discuterons avec les parties prenantes de la façon d'attirer et de retenir les employés dans ces champs de service social et communautaire.

Camp sur la protection de la vie privée

CDMOSL offrira deux ateliers de travail d'une demi-journée chacun pour les fournisseurs d'Emploi Ontario et d'autres parties intéressées, sur le sujet de la collecte de renseignements personnels, comment les partager et les meilleures pratiques. Un expert présentera les deux ateliers. 25 membres du personnel y participeront par atelier pour un total de 50 membres.

Atelier de travail sur les compétences non-techniques de leadership et de gestion

CDMOSL offrira deux ateliers de travail sur les compétences non techniques requises pour des postes de leadership et de gestion en soins de santé et commerce de détail. Ces ateliers favoriseront le contact entre les facilitateurs locaux et les leaders en soins de santé et de commerce de détail qui souhaitent voir leurs employés continuer à augmenter leurs compétences en gestion et leadership.

Métiers spécialisés en demande

CDMOSL conduira des groupes de discussion, des entrevues individuelles et un sondage en ligne pour déterminer quels emplois dans les métiers spécialisés sont les plus difficiles à combler pour ainsi mieux comprendre l'expérience des employeurs sur la formation et l'apprentissage. Un rapport suivra.



@slwdb



@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard



@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB

Commentaires

<https://www.surveymonkey.com/r/2019-20LLMP>

SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

265 Front Street North, Suite 504 | Sarnia, ON N7T 7X1

Téléphone: (519) 332-0000

Email: info@slwdb.org