

# PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

## Sarnia Lambton



**2021-2022**

# Table des matières

---

Énoncé de mission, de vision et réseau.....	1
Sources de données.....	2
Sommaire exécutif.....	3
Population locale.....	4
Composants des changements de la population.....	6
Scolarité.....	7
Tendances des industries.....	8
Tendances des professions.....	10
Revenu.....	11
Profil des entreprises locales.....	12
Données sur la main-d'œuvre.....	14
Participation au marché du travail.....	15
Offres d'emploi.....	16
WISL: Work In Sarnia Lambton.....	16
Faits saillants de l'enquête EmployerOne Survey .....	20
Programmes Emploi Ontario.....	22
Service Emploi.....	23
Apprentissage.....	24
Canada Ontario Subvention .....	25
Youth Job Connection.....	25
Compétences en littéracie et compétences de base .....	26
Services Ontario assistance à l'emploi.....	26
Les fournisseurs de services Emploi Ontario.....	27
Consultations communautaires.....	28
Plan d'action 2022-2023.....	31
Appendice 1: Une note sur les sources de données.....	38
Appendice 2: Nombre d'entreprises à Sarnia Lambton, juin 2021.....	39
Appendice 3: tendances du nombre d'entreprises à Sarnia Lambton.....	40
Appendice 4: Données sur la main-d'oeuvre .....	41

# Énoncé de mission, de vision et réseau

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.

## Mission

CDMOSL est un organisme diversifié et engagé qui identifie les besoins et facilite la recherche de solutions pour attirer, former et retenir une main-d'œuvre fiable grâce au partenariat communautaire.

## Vision

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

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

## Réseau

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

Canada



Ontario 

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

# Sources de données

Ce rapport comprend des données provenant de diverses sources afin de pouvoir montrer une image pertinente du marché du travail local et des conditions économiques. Il s'agit d'un rapport approfondi basé 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 l'intégralité des données citées et n'accepte aucune responsabilité en présentant ce matériel. Vous trouverez une note à la page 39 quant aux restrictions des sources de données susmentionnées.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires au sujet de toutes les publications produites par CDMOSL. Pour plus d'informations, prière de communiquer avec:

**Laura Greaves, Executive Director**  
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

# Sommaire exécutif

Le Plan du marché du travail local de la Commission de développement de la main-d'œuvre Sarnia Lambton est un rapport exhaustif dont le but est d'informer le public, les chercheurs d'emploi, les fournisseurs de services et les employeurs sur le marché du travail local. Ce rapport réunit le résultat de notre recherche de l'année dernière qui comprend des données statistiques et des commentaires issus des consultations communautaires.

Il s'agit du deuxième LLMP à couvrir la pandémie de COVID-19 dans notre communauté. Alors que le rapport de l'année dernière abordait certains impacts initiaux, le rapport de cette année identifie de nombreux défis et une incertitude continue en raison de la pandémie. Les résultats de nos consultations indiquent les nombreuses façons différentes dont les entreprises locales ont été affectées, telles que la chaîne d'approvisionnement et les pénuries de main-d'œuvre. Bien qu'il soit encore trop tôt pour parler de reprise économique à long terme, nous continuons à soutenir les entreprises alors qu'elles traversent cette période incertaine et travaillons ensemble pour élaborer une stratégie de reprise pour l'avenir.

À la lumière de ces événements, nous présentons notre Plan d'action pour 2021-2022 afin de répondre aux enjeux qui ont été identifiés dans les données statistiques et par les consultations communautaires. Le plan d'action de cette année s'appuie sur de nombreuses priorités identifiées précédemment:

- **Priorité 1** : Recrutement
- **Priorité 2** : Rétention et planification de la relève
- **Priorité 3** : Formation aux compétences non techniques
- **Priorité 4** : Transport dans les zones rurales
- **Priorité 5** : Rétention des étudiants et des travailleurs internationaux
- **Priorité 6** : Reprise post-COVID-19

Nous espérons que les informations contenues dans ce rapport aideront à orienter la programmation, le développement économique et la planification de la main-d'œuvre pour la communauté et que ce rapport servira à engager les fournisseurs de services, les employeurs, les chercheurs d'emploi et d'autres partenaires communautaires et à approfondir les conversations nécessaires pour identifier les opportunités et combler les lacunes de la main-d'œuvre actuelle.

Nous sommes impatients de poursuivre la discussion sur la constitution d'une main-d'œuvre résiliente et la marche vers la reprise économique.



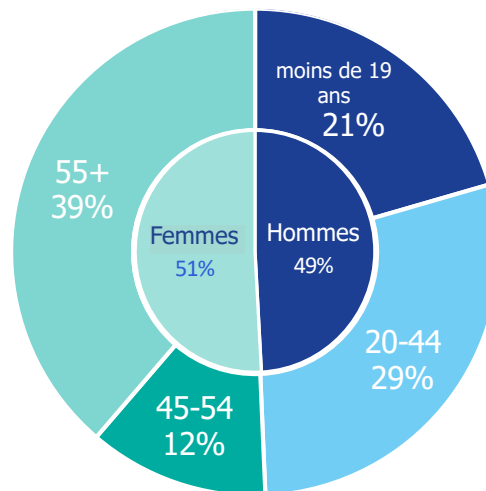
Laura Greaves, Directrice exécutive  
Commission de développement de la main-d'œuvre Sarnia Lambton

# Population locale

La population du comté de Lambton situé à la pointe sud du lac Huron est de 132 243 personnes. Le comté est à la fois urbain et rural et comprend 11 municipalités et trois communautés des Premières Nations. L'âge moyen de la population locale est de 44 ans comparé à la moyenne de l'Ontario qui est de 40 ans.

Sarnia Lambton a une population vieillissante, avec le plus grand pourcentage de résidents, 72 % entre 45 et 74 ans. La main-d'œuvre locale est principalement employée dans les professions de la vente et des services, les métiers, les opérateurs de transport et d'équipement et les professions connexes, et les professions des affaires, de la finance et de l'administration.

**Figure 1: Répartition selon l'âge et le sexe des résidents de Sarnia Lambton.**

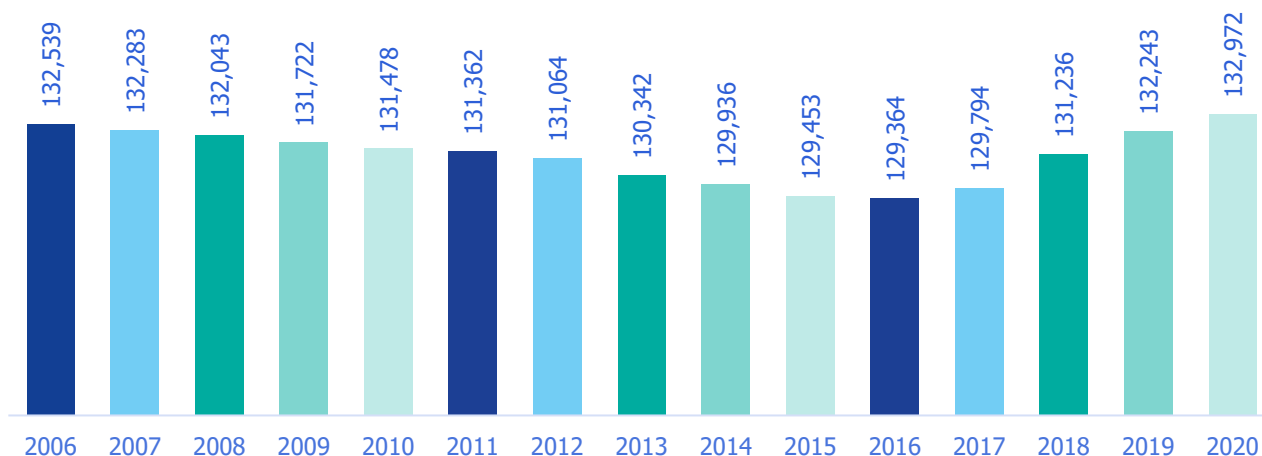


Source: Statistique Canada. Tableau: 17-10-0139-01



Source: Statistique Canada. Tableau 17-10-0140-01 Changement des composants de la population selon la division du recensement, limites 2016.

**Figure 2: Tendances de la population de 2006 à 2020.**

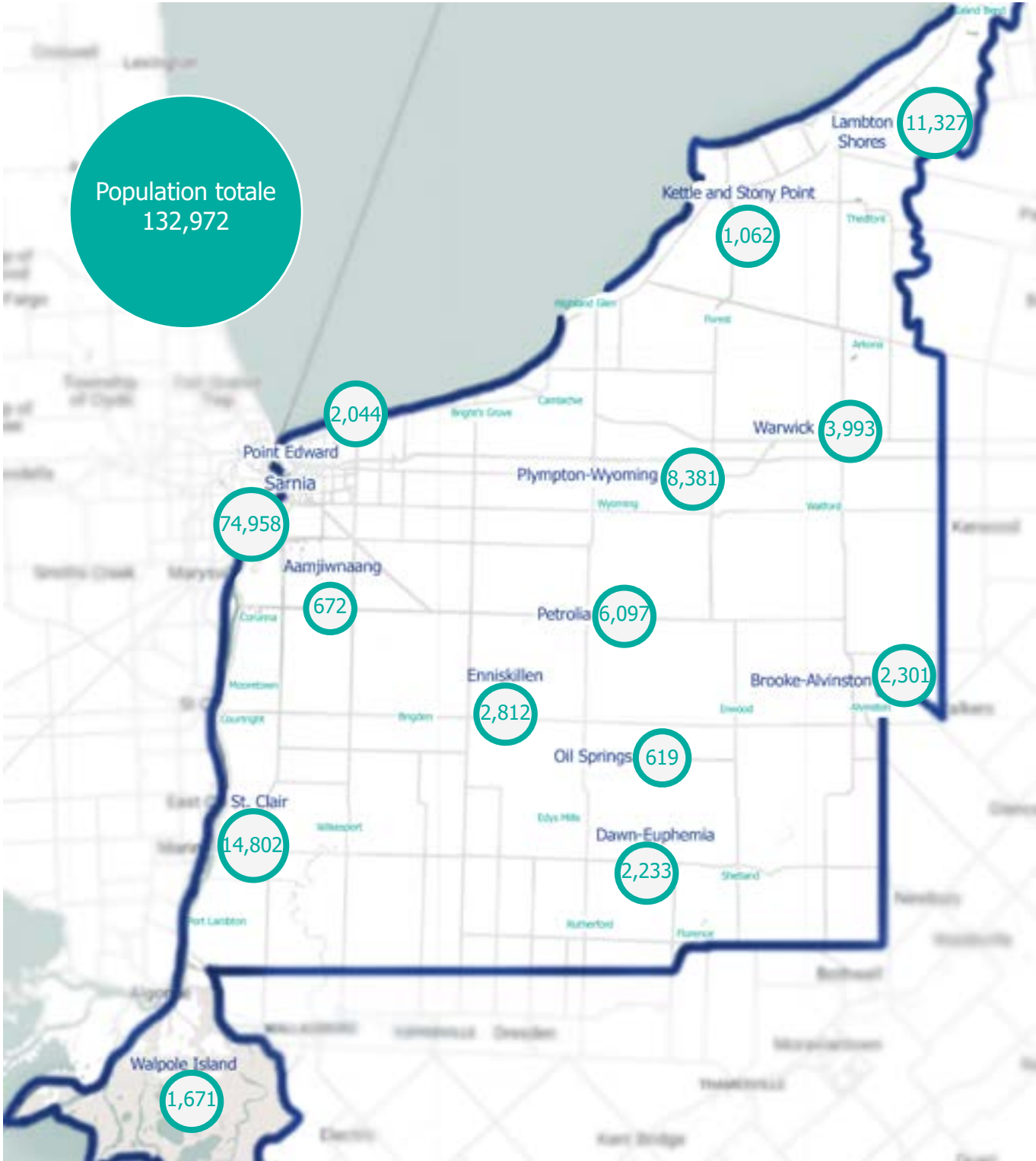


Source: Statistique Canada. Tableau personnalisé: 17-10-0139-01



# Population locale (suite)...

**Figure 3: Estimations démographiques, 2020.**



Source: Statistique Canada. Tableau 17-10-0142-01 Estimations de la population, 1 juillet, selon la subdivision de recensement, limites de 2016

Source: Image modifiée de: WISL: Work In Sarnia Lambton - [www.slwdb.org/wisl/map/](http://www.slwdb.org/wisl/map/)

## Population locale (suite)...

Il y a trois communautés des Premières Nations dans le comté de Lambton: Premières Nations Aamjiwaang, Kettle et Stoney Point et Walpole Island. Il y a 4 614 membres inscrits auprès des communautés des Premières Nations qui vivent à l'intérieur et 5 424 qui vivent à l'extérieur d'une réserve.

**Table 1: Population autochtone de Sarnia Lambton vivant à l'intérieur ou à l'extérieur d'une réserve.**

	Aamjiwnaang	Kettle and Stony Point	Walpole Island
<b>Recensement 2016 population</b>	630	1,000	1,585
<b>Population enregistrée</b>	2,503	2,579	4,956
Vivant dans leur réserve	909	1,360	2,345
Vivant en dehors de leur réserve	1,594	1,219	2,611
<b>Âge médian</b>	38 ans	46 ans	38 ans

Sources: Government of Canada. Indigenous and Northern Affairs, First Nation Profile as of July 2021.

## Composants des changements de la population

Les facteurs qui influencent les changements dans la population comprennent : les naissances, les décès, l'immigration et l'émigration. Il y a eu 1 259 naissances à Sarnia Lambton pour la période de référence 2019/2020, avec 1 477 décès. Les projections démographiques du ministère des Finances de l'Ontario indiquent que la population de Lambton devrait passer à 134 700 d'ici 2026. Il y avait 178 immigrants à Sarnia Lambton, dont 58 de ces émigrants de retour qui avaient déjà quitté la région. Il y a eu un total de 109 émigrants au cours de la période 2019/2020. Statistique Canada définit les émigrants comme des citoyens canadiens ou des immigrants qui ont quitté le Canada pendant un certain temps.

Entre 2014 et 2019, environ 17 752 personnes ont migré vers Sarnia Lambton, tandis que 15 253 ont quitté la région. Les adultes âgés de 45 à 64 ans constituaient le groupe le plus important de migrants nets se déplaçant vers la zone, tandis que les adultes âgés de 18 à 24 ans constituaient le groupe le plus important de migrants nets quittant la zone. Les adultes de 25 à 44 ans représentaient 36 % des migrants entre 2013 et 2018.

L'un des principales raisons pour lesquelles les adultes âgés de 18 à 24 ans quittent la région est de suivre une formation postsecondaire qui n'est pas disponible localement. Bien que certaines personnes retournent à Sarnia Lambton à la fin, beaucoup choisissent s'installer ailleurs. L'une des principales raisons pour lesquelles les adultes âgés de 45 à 64 ans déménagent à Sarnia Lambton est de prendre leur retraite, car la région offre des prix de logement compétitifs par rapport aux grands centres urbains, ainsi que de nombreuses activités récréatives locales et à une courte distance en voiture de nombreuses attractions.

**Table 2: Caractéristique de la migration d'entrée et de sortie entre 2014 et 2019**

Tranche d'âge	Entrés	Sortis	Migration net
0-17	3,440	2,315	1,125
18-24	2,300	2,689	-389
25-44	5,904	5,534	370
45-64	4,024	2,711	1,313
65+	2,084	2,004	80
Total	17,752	15,253	2,499

Source: Statistique Canada, 2019 Taxfiler



# Scolarité

Une forte majorité (90%) des personnes sur le marché du travail à Sarnia Lambton ont une forme quelconque de certificat, diplôme ou grade. Selon les données recueillies par Statistique Canada lors du Recensement de 2016, le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu par la main-d'œuvre locale comprenait:

- 28% avec un diplôme ou un certificat d'études secondaires (baisse de 12% depuis 2011)
- 10% avec un certificat ou un diplôme d'apprenti ou de métier (diminution de 9% depuis 2011)
- 34% avec un certificat ou un diplôme collégial ou autre non universitaire (augmentation de 12% depuis 2011)
- 17% avec un certificat, diplôme ou grade universitaire (augmentation de 5% depuis 2011)
- 9% sans aucune forme de certificat, diplôme ou grade (baisse de 5% depuis 2011)

**Table 3: Principales professions basées sur le plus niveau de scolarité atteint, 2016.**

Principales professions: Aucun certificat, diplôme ou degré	Nombre de personnes
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	490
Vendeurs au détail	300
Conducteurs de camions de transport	290
Caissiers	245
Gestionnaires en agriculture	225
Principales professions: Diplôme école secondaire ou équivalent	Nombre de personnes
Vendeurs au détail	930
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	700
Caissiers	565
Conducteurs de camions de transport	520
Gestionnaires en agriculture	500
Principales professions: Apprentissage ou certificat de métiers ou diplôme	Nombre de personnes
Charpentiers-menuisiers	360
Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	245
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	240
Coiffeurs et barbiers	235
Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	200
Principales professions: Certificat ou diplôme collégial	Nombre de personnes
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	850
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	665
Opérateurs de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	560
Vendeurs au détail	530
Directeurs - commerce de détail et de gros	470
Principales professions: Certificat, diplôme ou degré universitaire	Nombre de personnes
Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	915
Enseignants au niveau secondaire	590
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	495
Ingénieurs chimistes	290
Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	215

# Tendances dans des industries

En 2016, il y avait 31 530 personnes détenant un emploi à Sarnia Lambton, alors qu'en 2006 il y en avait environ 32 275 et donc montrant une réduction dans le nombre de personnes qui travaillaient. Les principales industries ayant le plus grand nombre d'employés se trouvent dans la fabrication, les soins de santé et l'assistance sociale, l'immobilier, la construction et dans les services en éducation. Les Industries présentant des augmentations de 2011 à 2016 :

- Mines, carrière, extraction de pétrole et de gaz – augmentation 40%
- Professionnel, scientifique et technique – augmentation 9%
- Commerce en gros – augmentation 8%
- Soins de santé et assistance sociale - augmentation 7%
- Services d'hébergement et de restauration - augmentation 5%

Les entreprises de l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz travaillent principalement dans le secteur du pétrole et du gaz. activités d'extraction et de soutien à Sarnia Lambton. Entreprises en Professionnel, scientifique et technique les services comprennent les bureaux d'avocats, de comptables, d'architectes et d'ingénieurs. Ces entreprises travaillent et soutiennent l'industrie pétrochimique locale. Les entreprises du BTP travaillent dans la construction de bâtiments, le génie civil et lourd et les entrepreneurs spécialisés. Bon nombre de ces entreprises soutiennent également l'industrie pétrochimique, tandis que d'autres travaillent dans le secteur résidentiel et la construction commerciale dans toute la communauté. Cette industrie comprend de nombreuses personnes employées dans les métiers spécialisés. Vous trouverez plus d'informations dans la section Apprentissage à la page 24. Les entreprises de soins de santé et d'assistance sociale comprennent nos hôpitaux locaux, les soins infirmiers et résidentiels les établissements de soins et les organismes d'aide sociale. Ces entreprises et organisations jouent un rôle central rôle dans le soutien de la population vieillissante de notre communauté.

**Table 4: Tendances de la population de 2006 à 2020.**

Industry	2011	2016	Différence
Services d'hébergement et de restauration	4,490	4,710	5%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	3,075	3,080	0%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,890	2,655	-8%
Arts, spectacles et loisirs	1,830	1,490	-19%
Construction	5,045	5,445	8%
Services d'enseignement	3,720	3,720	0%
Finance et assurances	1,500	1,330	-11%
Soins de santé et assistance sociale	7,415	7,955	7%
Industrie de l'information et industrie culturelle	645	580	-10%
Gestion de sociétés et d'entreprises	10	40	300%
Fabrication	7,170	6,810	-5%
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de ...	520	730	40%
Autres services (sauf les administrations publiques)	3,185	3,065	-4%
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,665	2,915	9%
Administration publique	2,550	2,420	-5%
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1,130	785	-31%
Commerce de détail	6,840	6,875	1%
Transport et entreposage	2,635	2,585	-2%
Utilités	950	625	-34%
Commerce de gros	2,210	2,190	-1%

## Tendances dans des industries (suite)...

Les Industries présentant des réductions de 2011 à 2016 :

- Utilités – Réduction 34%
- Services immobiliers et services de location et de location à bail – Réduction 31%
- Arts, spectacles et loisirs – Réduction 19%
- Finance et assurance - Réduction 11%
- Industrie de l'information et industrie culturelle - Réduction 10%

Les entreprises de l'immobilier et location et location à bail travaillent principalement dans la vente et la location de biens immobiliers. L'industrie comprend également les entreprises qui louent des biens de consommation et des machines commerciales et industrielles et des équipements, et nombre de ces entreprises soutiennent l'industrie pétrochimique.

Alors que les entreprises du secteur manufacturier n'ont pas connu la plus forte diminution de la taille de leur effectif, ces entreprises représentent la deuxième plus grande main-d'œuvre par industrie et ils ont connu une baisse de 5%. Les entreprises de fabrication travaillent principalement dans la fabrication de produits chimiques, la fabrication de plastiques et de caoutchouc, fabrication de produits métalliques, fabrication de machines, équipement de transport fabrication et fabrication diverses. Ces entreprises travaillent à la fois directement dans et soutenir l'industrie pétrochimique. Bien qu'il y ait eu une diminution de la taille de la main-d'œuvre, il y a eu une augmentation marquée des revenus. Vous trouverez plus d'informations dans la section Revenus à la page 11.

**Table 5: Représentation de l'industrie à Sarnia Lambton par rapport à l'Ontario, 2016**

Industry	Lambton	Ontario
Services d'hébergement et de restauration	8%	7%
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	5%	5%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4%	1%
Arts, spectacles et bisirs	2%	2%
Construction	9%	7%
Services d'enseignement	6%	7%
Finance et assurances	2%	5%
Soins de santé et assistance sociale	13%	11%
Industrie de l'information et industrie culturelle	1%	2%
Gestion de sociétés et d'entreprises	0.1%	0.2%
Fabrication	11%	10%
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1%	0%
Autres services (sauf les administrations publiques)	5%	4%
Services professionnels, scientifiques et techniques	5%	8%
Administration publique	4%	6%
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1%	2%
Commerce de détail	11%	11%
Transport et entreposage	4%	5%
Utilités	1%	1%
Commerce de gros	4%	4%

Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau personnalisé.

# Tendances des professions

En 2016, la main-d'œuvre comptait environ 60 000 personnes. Les principales professions ayant la main-d'œuvre la plus nombreuse à Sarnia Lambton comprenaient: vente et service, métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées, et entreprises, finance et administration.

**Table 6: Nombre de personnes travaillant dans chaque profession, 2011 et 2016.**

	2011	2016	Différence
Trades, transport and equipment operators and related occupations	9,785	10,295	5%
Sales and service occupations	13,980	13,605	-3%
Management occupations	6,745	6,000	-11%
Business, finance and administration occupations	7,690	6,975	-9%
Natural and applied sciences and related occupations	3,395	3,775	11%
Health occupations	3,945	4,505	14%
Education, law and social, community and gov't services	5,550	5,620	1%
Occupations in art, culture, recreation and sport	970	920	-5%
Natural resources, agriculture and related production occupations	1,210	1,485	23%
Occupations in manufacturing and utilities	2,985	3,300	11%

Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau personnalisé.

**Table 7: Emploi des résidents de Sarnia Lambton par profession, 2011 et 2016.**

	2011		2016	
	Ontario	Lambton	Ontario	Lambton
Professions de gestion	15%	16%	15%	14%
Professions entreprises, finance et administration	19%	15%	18%	14%
Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	9%	7%	9%	9%
Professions de la santé	6%	7%	6%	7%
Professions dans l'éducation, le droit et les services sociaux, communautaires	12%	10%	12%	10%
Professions artistiques, culturelles, récréatives et sportives	2%	1%	2%	1%
Professions vente et service	17%	18%	16%	16%
Métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées	13%	18%	14%	19%
Ressources naturelles, agriculture et professions connexes de la production	1%	2%	1%	2%
Professions dans la fabrication et les utilités	6%	7%	6%	7%

Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau personnalisé.

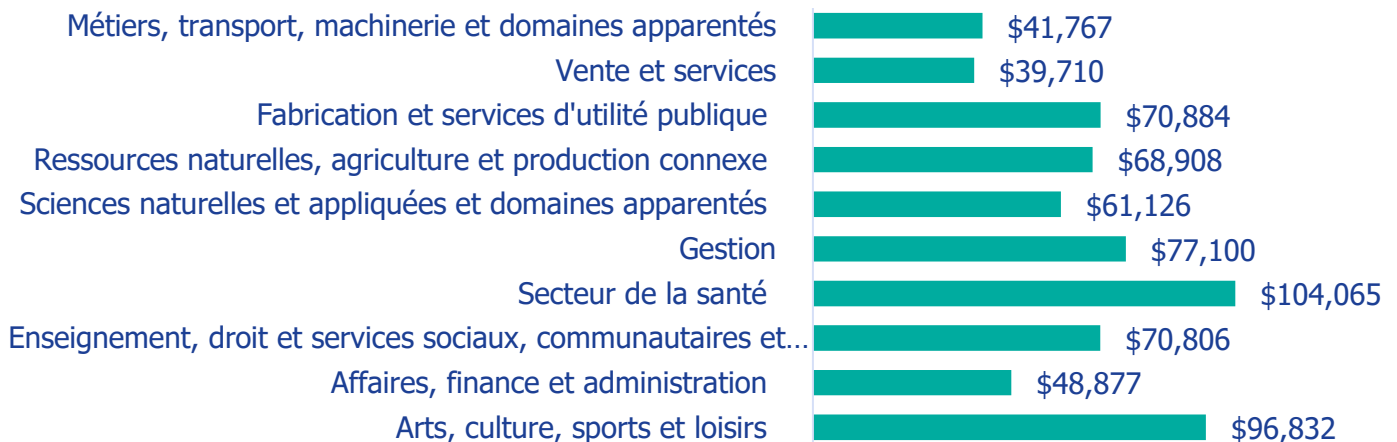
# Revenu

La moyenne du revenu d'emploi net à Sarnia Lambton est 69 298\$ (Tableau 5) ce qui est un peu au-dessus de la moyenne ontarienne à 68 628\$. Les professions ayant le plus haut revenu moyen annuel selon les données du Recensement 2016 comprennent : sciences naturelles et appliquées et les professions liées, les professions en fabrication et les utilités, ainsi que celles en gestion.

Les gains les plus importants de revenu d'emploi entre 2011 et 2016 comprennent les professions suivantes:

- Fabrication et les utilités (augmentation 122%)
- Ressources naturelles, agriculture et professions connexes de la production (augmentation 76%)
- Métiers, transport et opérateurs d'équipement lourd et professions liées (augmentation 50%)
- Sciences naturelles et appliquées et professions connexes (augmentation 42%)
- Professions de gestion (augmentation 30%)
- Management occupations (30% increase)

**Figure 4: Moyenne du revenu annuel selon la profession, 2016**



Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau personnalisé.

**Table 8 : Changement de revenu professionnel, 2011 et 2016**

National Occupational Classification (NOC) 2011	2011	2016	changement
Arts, culture, sports et loisirs	\$41,721	\$ 41,767	0%
Affaires, finance et administration	\$48,470	\$ 61,126	26%
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires...	\$62,142	\$ 70,884	14%
Secteur de la santé	\$57,932	\$ 68,908	19%
Gestion	\$59,217	\$ 77,100	30%
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	\$73,030	\$104,065	42%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	\$27,830	\$ 48,877	76%
Fabrication et services d'utilité publique	\$43,538	\$ 96,832	122%
Vente et services	\$37,206	\$ 39,710	7%
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	\$47,068	\$ 70,806	50%

Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau personnalisé.



# Profil des entreprises locales

Il y avait environ 10 529 entreprises à Sarnia Lambton en juin 2021. Parmi les entreprises comptant des employés, 98 % étaient de petites entreprises. Les micro-entreprises de 1 à 4 employés représentent 47 % des entreprises et environ 68 % des entreprises n'ont aucun employé sur la liste de paie (souvent appelée entreprise individuelle). Une liste des 40 principales catégories d'entreprises à Sarnia Lambton peut être trouvée en annexe B à la page 39 et un graphique présentant l'évolution du nombre d'entreprises localement classés par taille à partir de 2017 par rapport à 2021 se trouvent à l'annexe C à la page 40.

L'augmentation/diminution la plus significative du nombre d'entreprises localement entre juin 2020 et juin 2021 figurait parmi les petites entreprises de 1 à 99 employés et les entreprises sans employés. Les trois principales catégories de petites entreprises qui ont connu une augmentation étaient dans l'assistance sociale, Les services administratifs et de soutien, et les services de soins de santé ambulatoires tandis que les trois premiers petits les catégories d'entreprises qui ont connu une baisse étaient les services de restauration et débits de boissons, les professionnels, services scientifiques et techniques, et Services personnels et de blanchisserie.

De plus, les trois principales catégories d'entreprises sans employés qui ont connu des augmentations comprennent les services immobiliers, les services professionnels, scientifiques et techniques et l'aide sociale. Les trois principales catégories d'entreprises sans employés qui ont connu des baisses comprennent la spécialité les entrepreneurs commerciaux, élevage et aquaculture, et le transport par camion.

Bien que toutes les ouvertures et fermetures d'entreprises ne soient pas directement liées à la pandémie de COVID-19 et restrictions de santé publique liées, de nombreux changements peuvent être vus sous cet angle. Les années précédentes, il y a eu une croissance du nombre d'entreprises de services de santé ambulatoires d'assistance sociale, mais l'augmentation des entreprises de services administratifs et de soutien est unique à cette année. Précédemment années, le nombre de services de restauration et de débits de boissons a augmenté, mais cette année, le nombre d'entreprises est en baisse.

**Table 9: Nombre d'entreprises par employés selon le nombre d'employés, juin 2021.**

<b>Nombre total d'entreprises par taille d'entreprise</b>	<b>Juin 2021</b>
Sans employés	7,147
Micro (1-4 employés)	1,604
Small (1-99 employés)	3,311
Medium (100-499 employés)	60
Large (500+ employés)	11

Source: Business Counts, June 2021.





# Profil des entreprises locales (suite)...

**Table 10: Catégories de nombre d'entreprises par taille d'entreprise, juin 2021.**

<b>Principales industries</b>	<b>Juin 2021</b>
Services immobiliers	1,658
Cultures agricoles	1,423
Services professionnels, scientifiques et techniques	727
Entrepreneurs spécialisés	537
Services de soins de santé ambulatoires	521
<b>Principales industries sans employés</b>	<b>Juin 2021</b>
Services immobiliers	1,550
Cultures agricoles	1,321
Services professionnels, scientifiques et techniques	485
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	337
Élevage et aquaculture	300
<b>Principales industries avec des employés</b>	<b>Juin 2021</b>
Entrepreneurs spécialisés	264
Services de soins de santé ambulatoires	259
Services professionnels, scientifiques et techniques	242
Magasins d'alimentation	214
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	132
<b>Principales industries avec petites entreprises (1-99 employés)</b>	<b>Juin 2021</b>
Services de soins de santé ambulatoires	262
Services professionnels, scientifiques et techniques	257
Magasins d'alimentation	239
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	214
Construction de bâtiments	131
<b>Principales industries avec des entreprises moyennes (100-499 employés)</b>	<b>Juin 2021</b>
Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	9
Magasins d'alimentation	5
Services professionnels, scientifiques et techniques	3
Cultures agricoles	3
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	3
<b>Principales industries avec de grandes entreprises (500+ employés)</b>	<b>Juin 2021</b>
Administration publique locale, municipale et régionale	2
Services d'enseignement	2
Fabrication de produits chimiques	1
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	1
Travaux de génie civil	1

Source: Business Counts, June 2021.

# Données sur la main-d'œuvre

Le marché du travail local à Sarnia Lambton a connu une baisse constante du taux de chômage entre 2011 et 2019. Parallèlement, la population active est passée de 67 500 personnes en 2010 à 61 000 personnes en 2020. Malgré une croissance de 1,83 % de la population en résidents âgés de 15 ans et plus de 2010 à 2020, le taux de participation au cours de cette période a diminué de 7%. Le chômage taux a été nettement plus élevé tout au long de 2020-2021 que les années précédentes en raison de la pandémie de COVID-19. C'est vrai non seulement pour Sarnia Lambton, mais aussi pour les collectivités à travers la province et le pays.

Le taux de chômage mensuel est directement lié aux mesures de santé publique en place. Sarnia Lambton est entré dans le premier verrouillage en mars 2020, avec des restrictions strictes en place jusqu'en juin 2020. En décembre 2020, la communauté est rentrée dans un verrouillage complet, les restrictions étant à nouveau levées en juin et juillet 2021. Les mesures de santé publique entraînant des confinements et des fermetures temporaires ont fait que de nombreux des personnes ont été licenciées à la fois temporairement et définitivement au cours de la dernière année. Mois par mois les données sur le chômage sont disponibles à l'appendice 4.

## Définitions:

- Les participants à la population active sont les personnes de 15 ans et plus qui sont soit employées soit au chômage.
- Les personnes occupées travaillent activement en tant qu'employés, travailleurs indépendants ou famille non rémunérée travailleurs (p. ex. à la ferme) ou qui occupent un emploi mais sont en congé (p. ex. invalidité, conflit de travail).
- Les chômeurs sont activement à la recherche d'un emploi ou en chômage technique

**Table 11: Renseignements sur le marché du travail à Sarnia Lambton de 2010 à 2020**

<b>CD 3538 Lambton</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Population source de 15+	108.4	108.4	108.3	108.1	107.8	107.7	107.9	108.3	108.8
Taux de participation (%)	61.1	61.7	60.6	60.9	60.7	60.0	59.3	59.1	59.2
Main-d'oeuvre	66.2	66.9	65.6	65.9	65.4	64.6	63.9	64.0	64.4
Emploi	59.6	60.0	59.7	60.1	59.9	59.4	59.4	59.8	60.0
Sans emploi	6.6	6.9	5.9	5.7	5.5	5.2	4.5	4.2	4.4
Taux de chômage (%)	9.9	10.4	9.0	8.7	8.5	8.1	7.0	6.6	6.8
<b>Ontario</b>									
Taux de chômage (%)	7.9	7.9	7.6	7.3	6.8	6.6	6.0	5.6	5.6

Source: Statistique Canada. Labour Force Survey, 2011-2019. Estimates calculated by metro economics



# Participation au marché du travail

Sarnia Lambton a l'un des taux de participation les plus bas de la province. Avant le début de la pandémie de COVID-19, Sarnia Lambton détenait le taux d'emploi le plus bas (52,6%), le taux de participation (58,7%) et le taux de chômage le plus élevé (8,7%) dans le sud-ouest de l'Ontario. Le taux d'activité a constamment diminué au cours de la dernière décennie, alors qu'on en sait extraordinairement peu sur la démographie de cette population et les obstacles auxquels elle est confrontée pour entrer sur le marché du travail.

Divers facteurs démographiques et socio-économiques influencent le taux de participation. Les facteurs démographiques comprennent l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, la race et l'origine ethnique, la santé et le revenu, et la santé. D'autres facteurs potentiels incluent la migration à l'intérieur et à l'extérieur de la région, les limitations d'accès aux transports, l'impact du travail saisonnier et les facteurs qui conduisent à un travailleur découragé tels que le travail contractuel et les attentes salariales.

En 2021, CDMOSL a mené une enquête pour mieux comprendre les obstacles à la participation au marché du travail. Un rapport sommaire sera disponible sur le site Web du CDMOSL une fois terminé, déterminant le poids relatif des divers facteurs qui influencent la participation à la main-d'œuvre à Sarnia Lambton.



**Table 12: Répartition de la population active par groupe d'âge, 2016.**

	Emploi	Sans emploi	Pas dans la population active
15 à 19 ans	2,880	635	3,405
20 à 24 years	4,910	1,110	1,390
25 à 34 ans	10,860	1,110	2,075
35 à 44 ans	10,860	715	1,915
45 à 54 ans	12,950	620	3,120
55 à 64 ans	10,915	620	9,200
65 à 74 ans	2,655	145	12,515
75 ans et plus	455	25	9,930

Source: Statistique Canada. Recensement 2016. Tableau personnalisé.

# Offres d'emploi

Cette section donne un aperçu des tendances liées à l'affichage en ligne d'emplois dans la région de Sarnia Lambton et issues de sources de données comme les points saillants du EmployerOne Survey annuel de CDMSL et de notre nouveau site emploi WISL: Work in Sarnia Lambton. Les données recueillies par WISL prennent compte que des emplois affichés en ligne, c'est pourquoi il faut noter que ce ne sont pas tous les employeurs qui utilisent les affichages en ligne comme méthode de recrutement. Comme mentionné dans le EmployerOne Survey, le bouche à oreille demeure la principale méthode de recrutement utilisée par les employeurs locaux.

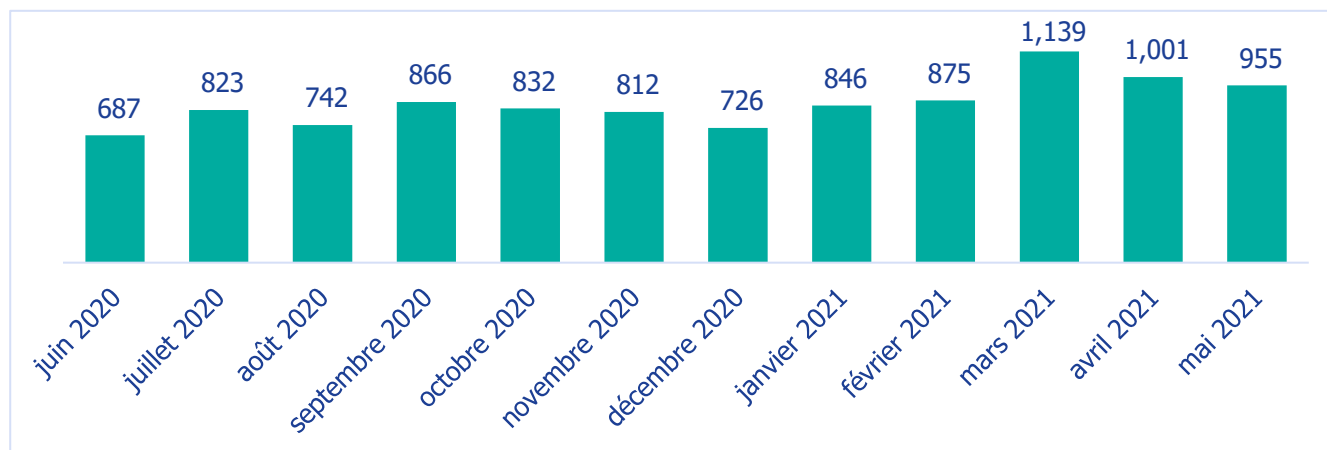
## Travailler À Sarnia Lambton



WISL met en relation les chercheurs d'emploi locaux avec les employeurs locaux par l'entremise d'une seule plateforme facile à utiliser. WISL rassemble toutes les offres d'emploi locales publiées sur les principaux 24 sites Web de la région Sarnia Lambton (énumérés sur la page QFP de WISL). Les offres d'emploi recueillies par WISL sont incorporées dans les outils individuels de WISL comprenant: tableau d'affichage, carte des emplois, Career Explorer et Career Library. Les employeurs trouveront plus de renseignements sur la façon de s'assurer que leurs offres d'emplois sont annoncées sur WISL à la page QFP (questions fréquemment posées) de WISL. WISL est accessible sur [www.slwdb.org](http://www.slwdb.org).

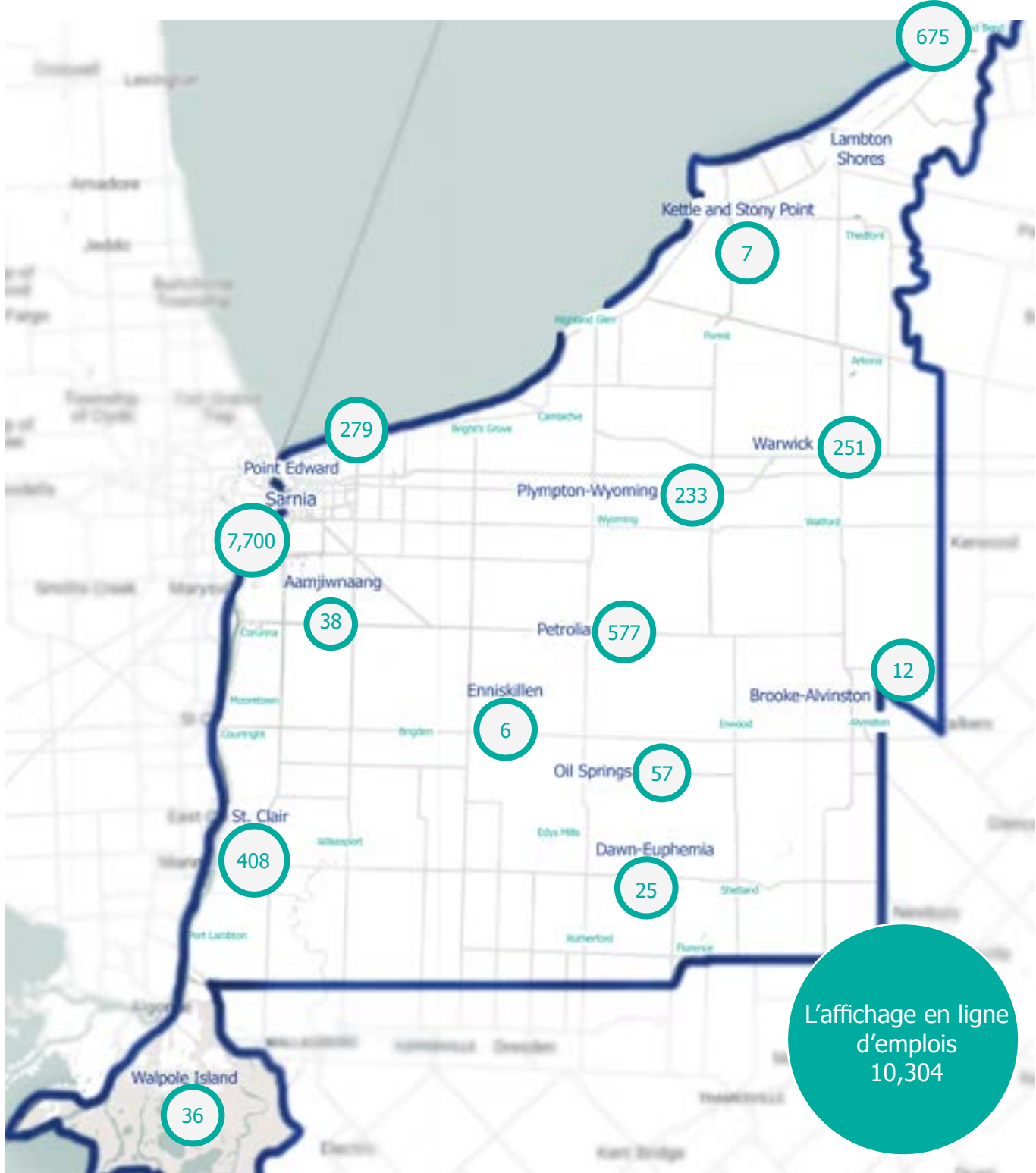
Le nombre d'offres d'emploi est directement corrélé aux mesures de santé publique en place tout au long de l'année, car les mesures de santé publique ont eu un impact sur les types de postes affichés. Suite des informations sur l'impact du confinement sur le taux de chômage sont disponibles en page 14. Au moyenne, vendeur au détail était la profession la plus en demande, mais ce n'était pas le cas tous les mois. Lors du deuxième confinement (décembre 2020-janvier 2021), l'aide à domicile a été l'occupation la plus demandée, alors qu'une fois les restrictions levées, le vendeur au détail était autrefois encore une fois la profession la plus demandée.

**Figure 5: L'affichage en ligne d'emplois par mois**



# Travailler À Sarnia Lambton (suite)...

Figure 6: L'affichage en ligne d'emplois par location, du 1er juin 2020 au 31 mai 2021



# Travailler À Sarnia Lambton (suite)...

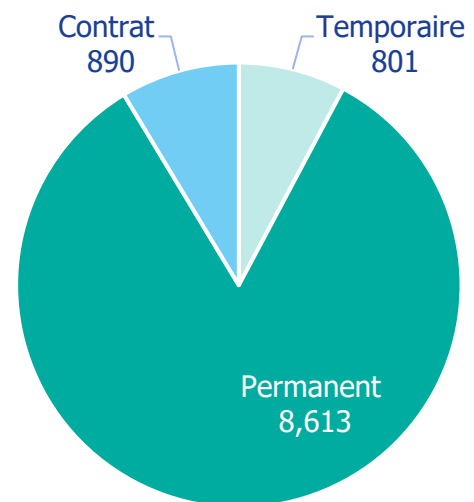
**Table 13: Meilleures offres d'emploi par secteur**

industrie	offre d'emploi
Commerce de détail	1,799
Soins de santé et assistance sociale	1,574
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,006
Administration publique	835
Transport et entreposage	620
Services d'hébergement et de restauration	601
Services professionnels, scientifiques et techniques	351
Construction	340
Finance et assurances	290
Fabrication	275
Services d'enseignement	234
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	231
Autres services (sauf les administrations publiques)	212
Commerce de gros	186
Services immobiliers et services de location et de location à bail	129
Industrie de l'information et industrie culturelle	89
Arts, spectacles et loisirs	83
Utilités	45
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	27

## Les meilleures compétences exigées par les employeurs



**Figure 7: Durée du travail**





# Travailler À Sarnia Lambton (suite)...

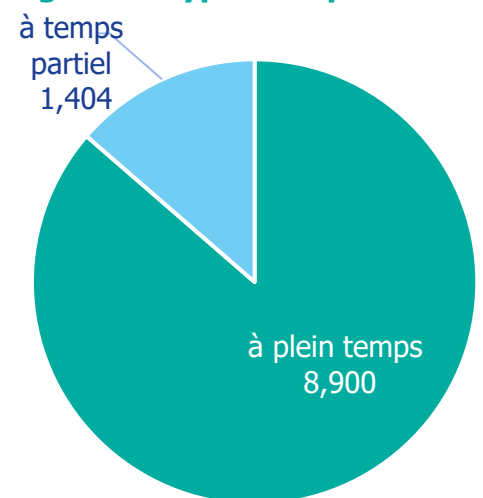
**Table 14: Meilleures offres d'emploi par profession**

profession	offre d'emploi
Home support workers, housekeepers and related occupations	662
Retail salespersons	510
Other customer and information services representatives	362
Delivery and courier service drivers	284
Transport truck drivers	236
Food counter attendants, kitchen helpers and related support occupations	231
Retail and wholesale trade managers	211
Light duty cleaners	205
Administrative assistants	197
Store shelf stockers, clerks and order fillers	185
Registered nurses and registered psychiatric nurses	175
Cooks	168
Social and community service workers	165
Security guards and related security service occupations	164
Cashiers	152
Janitors, caretakers and building superintendents	140
Material handlers	134
Other trades helpers and labourers	126
Other sales related occupations	113
Couriers, messengers and door-to-door distributors	111

**Table 15: Meilleurs employeurs**

employeurs	offre d'emploi
Lambton College Community Employment Services	478
Bluewater Health	267
DoorDash	266
The Corporation of the County of Lambton	242
Steeves and Rozema Enterprises Ltd	208
Express Employment Professionals	179
CareerJet	172
Walmart Canada	105
Lambton College	104
Tilray	101
Shoppers Drug Mart	90
Godfathers Pizza - Tri Group Management	89
Home Depot	85
Bayshore HealthCare	75
CarePartners	67
VON Canada	62
Lowe's	61

**Figure 8: Type d'emploi**





Les chiffres de cette section fournissent un aperçu des données recueillies pour le EmployerOne Survey 2020. Il s'agit d'une enquête couvrant toute la communauté et qui recherche de l'information directement auprès des employeurs locaux afin de les aider dans leurs besoins de main-d'œuvre et les assister à identifier les tendances du marché du travail.

L'enquête a été créée pour répondre à :

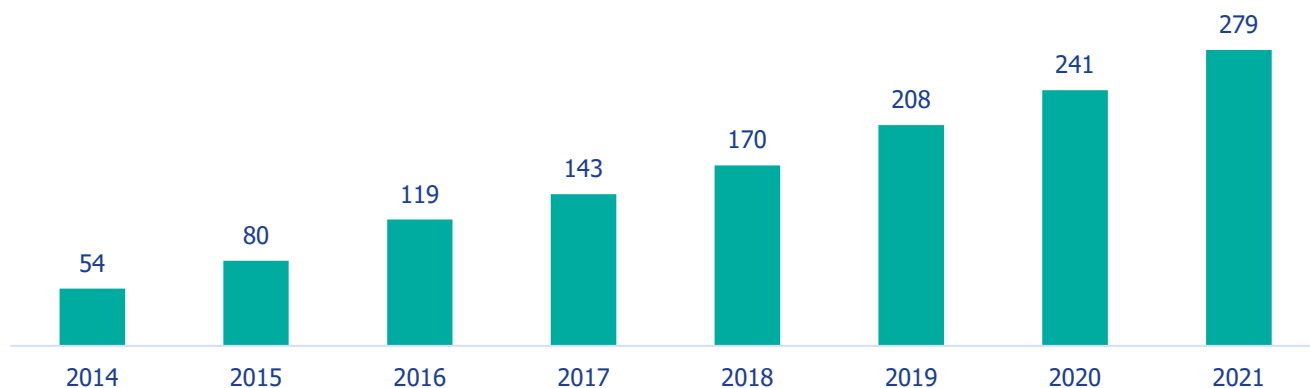
- Défis liés au recrutement, à la rétention et aux postes difficiles à pourvoir.
- Les défis rencontrés par les petites entreprises et les propriétaires uniques.
- L'impact de COVID-19 sur les opérations commerciales.

Au cours de l'enquête EmployerOne 2021, nous avons augmenté notre taux de participation et avons entendu 279 employeurs locaux. Il y avait une plus grande représentation de ceux du commerce de détail, suivis de la construction et des services d'hébergement et de restauration. À l'instar de la tendance de l'an dernier, les employeurs ont déclaré avoir de la difficulté à pourvoir des postes, notamment dans les secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale. Il est prévu que ce besoin d'embauche se poursuivra, car la majorité des employeurs prévoient embaucher cette année.

Des questions supplémentaires ont été incluses pour saisir les impacts de la pandémie de COVID-19, ainsi qu'une section sur les propriétaires uniques qui nous a permis de glaner des informations sur la démographie de cette population, à savoir l'aménagement des bureaux et l'utilisation du commerce électronique.

Le rapport complet est accessible sur [www.slwdb.org](http://www.slwdb.org).

**Figure 9: Nombre de réponses au sondage de 2014 à 2021**



# Faits saillants de l'enquête EmployerOne Survey (suite)...

Obstacles au travail que les employés ont rencontrés pendant la pandémie de COVID-19.

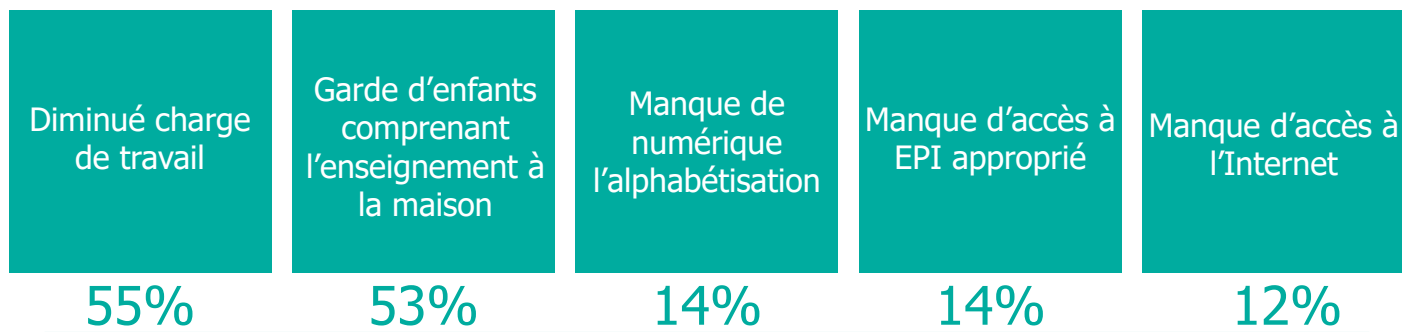


Figure 10: Employeurs ayant indiqué avoir embauché en 2020.

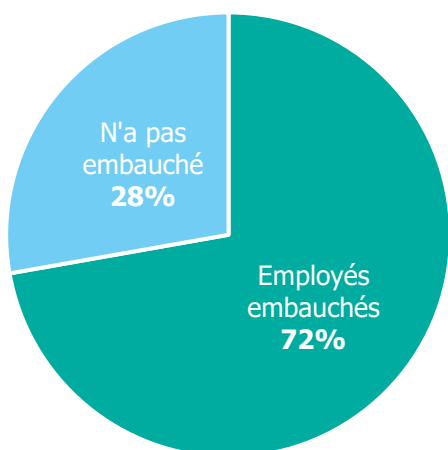


Figure 11: Répartition des postes embauchés en 2020.

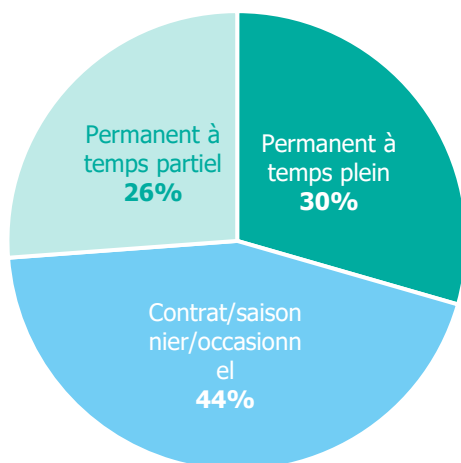
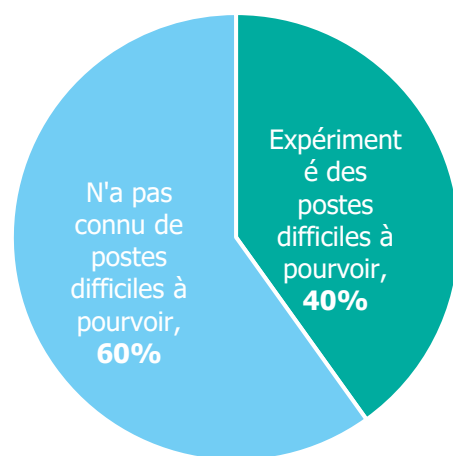


Figure 12: Employeurs qui ont indiqué avoir vécu un poste difficile à pourvoir.



Les principales compétences recherchées par les employeurs lors du recrutement de candidats



# Programmes Emploi Ontario

Emploi Ontario assiste les chercheurs d'emploi, les travailleurs et les employeurs ontariens en fournissant des services à la fois pour des emplois du secteur public et privé. Toutes les données et figures proviennent du ministère ontarien du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Données 2019-2020 de Emploi Ontario pour les Commissions locales. Les informations présentées dans cette section sont de l'année d'exercice allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

Les éléments de données servent comme base pour les commissions locales et les réseaux locaux et régionaux pour tenir des discussions établies sur des données probantes avec d'autres fournisseurs de Emploi Ontario ou organisations qui ne font pas partie de Emploi Ontario, sur les défis locaux comme les manques de compétences et de services, les chevauchements et les lacunes dans les services et les populations qui ne sont pas bien servies. Ensemble, Emploi Ontario, commissions locales et réseaux régionaux collaborent pour développer des actions qui répondent aux questions locales à Sarnia Lambton.

Des renseignements supplémentaires sur les programmes de Emploi Ontario peuvent être obtenus sur les sites Web du gouvernement de l'Ontario: <https://www.ontario.ca/page/employment-ontario>

## Les programmes Emploi Ontario comprennent:

**Service Emploi**

**Apprentissage**

**Second Career**

**Canada Ontario  
Subvention à  
l'emploi:  
Employeurs**

**Canada Ontario  
Subvention à  
l'emploi:  
Participants**

**Youth Job  
Connection**

**Compétences en  
littéracie et  
compétences de  
base**

**Services Ontario  
assistance à  
l'emploi**

## Consultations avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario

Chaque année, CDMOSL engage des prestataires locaux de services d'emploi (ES) et d'alphabétisation et de formation de base (LBS) qui travaillent directement avec les clients dans le cadre de consultations.

Les résultats de ces consultations soulignent les défis continus auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi et les employeurs locaux pendant la pandémie de COVID-19. Les fournisseurs de services d'emploi et d'alphabétisation et de formation de base ont offert une combinaison de services en personne et virtuels, selon les mesures de santé locales et provinciales.

Alors que certains clients ont continué à préférer se rencontrer en personne, d'autres ont apprécié la flexibilité offerte par les réunions virtuelles. L'accès aux ressources technologiques (ordinateurs portables, accès Internet, compétences numériques) est resté un défi tout au long de l'année pour servir les clients virtuellement. Les employeurs ont également été confrontés à ces défis lorsqu'ils ont eu recours au soutien des fournisseurs de services pour recruter. Les fournisseurs de services se sont efforcés de soutenir les demandeurs d'emploi et les employeurs de la manière qui leur convient le mieux.

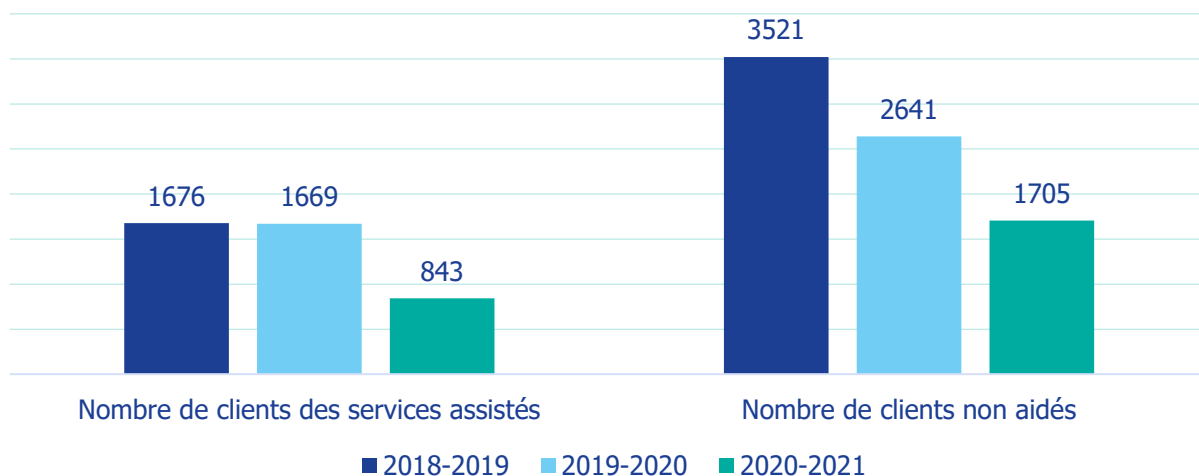
## Service employ

Les services d'emploi comprennent une variété de ressources et de soutiens qui aident les individus et les employeurs locaux. Les programmes offerts répondent aux objectifs individuels de carrière et d'emploi des clients ainsi qu'aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des employeurs locaux. Au cours de l'exercice 2019-2020, des services d'emploi ont été fournis à 843 clients des services assistés et à 1 705 clients des ressources et de l'information non assistés. Au cours de l'année précédente, des services d'emploi ont été fournis à 1 669 clients des services assistés et à 2 641 clients des ressources et de l'information non assistés. Les clients âgés de 25 à 44 ans représentaient 46% de ceux qui avaient accès aux services d'emploi, tandis que 29% étaient âgés de 65 ans et plus et 23% étaient âgés de 15 à 24 ans.

Les personnes handicapées étaient les plus représentées (30%) parmi les groupes désignés, tandis que celles qui se sont identifiées comme Autochtones représentaient 10% et les nouveaux arrivants représentaient 3 % des clients qui ont eu recours aux services assistés. Les niveaux de scolarité des clients variaient, 38 % détenant un diplôme d'études secondaires, 30% détenant une forme quelconque de certificat ou de grade et 13 % ayant moins qu'un niveau de scolarité de la 12e année. Environ 32% des clients aidés n'avaient aucune source de revenu, tandis que 26% dépendaient de l'assurance-emploi comme principale source de revenu.

La majorité des clients servis avaient des antécédents de travail dans des secteurs tels que les services d'hébergement et de restauration, les services de soutien et autres professions de service, les représentants de services et autres professions de services à la clientèle et personnels, les services administratifs et de soutien et de gestion des déchets et d'assainissement, et la construction. Lors de l'accès aux services, 33 % des clients étaient au chômage depuis moins de 3 mois, 19 % étaient au chômage depuis 3 à 6 mois, 18 % étaient au chômage depuis 6 à 12 mois et 19 % étaient au chômage depuis plus d'un an. Après avoir cessé d'utiliser les services d'emploi, l'enquête sur les résultats a conclu que 63 % des clients avaient un emploi, 12 % étaient en éducation/formation et 8 % étaient toujours au chômage. Parmi ceux qui ont pu obtenir un emploi, 54 % travaillaient à temps plein et 22 % travaillaient à temps partiel.

**Figure 13: Nombre de clients du Service d'emploi, 2020-2021**



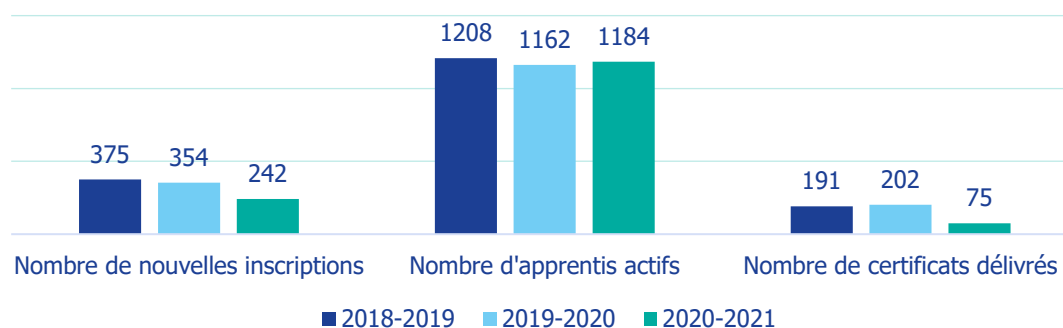
# Apprenticeship

Un apprenti est une personne qui reçoit ou qui doit recevoir une formation dans un métier spécialisé, dans l'intention d'obtenir un certificat de qualification. Il y a eu 242 nouvelles inscriptions, avec 1 184 apprentis actifs au cours de l'exercice 2020-2021, tandis que 75 certificats d'apprentissage (CofA) ont été délivrés. L'âge moyen des nouveaux inscrits était de 29 ans, tandis que 60% des inscrits avaient entre 25 et 44 ans, 36% entre 15 et 24 ans et 5% entre 45 et 64 ans. Les personnes inscrites étaient majoritairement des hommes (87%) et 92% avaient terminé leurs études secondaires comme niveau d'éducation le plus élevé.

## Nouvelles inscriptions par métier

- Monteur de vapeur (36)
- Menuisier général (31)
- Électricien - Construction et entretien (28)
- Ouvrier de construction (25)
- Technicien d'entretien automobile (19)
- Coiffeur (12)
- Peintre et décorateur – Industriel (12)
- Technicien camion et autocar (11)

**Figure 14: Nombre de clients du programme d'apprentissage, 2020-2021**



S'appuyant sur les travaux réalisés en 2019 sur les métiers spécialisés en demande à Sarnia Lambton, le CDMOSL a poursuivi la discussion concernant l'inclusion accrue des femmes dans les métiers en tant que ressource largement inexploitée qui peut atténuer l'impact de la pénurie de gens de métier qualifiés. CDMOSL a consulté des femmes dans les quatre secteurs (industriel, force motrice, construction et services) pour mieux comprendre les obstacles et les facilitateurs à la participation des femmes dans les métiers spécialisés. Le 26 octobre 2021, le CDMOSL a organisé un forum virtuel avec cinq femmes qui ont partagé leurs expériences et participé à une session de questions-réponses.

Les thèmes importants qui ont émergé étaient:

- L'importance du soutien des champions masculins
- La peur et la stigmatisation vécues par de nombreuses femmes
- L'importance des lieux de travail inclusifs, y compris les salles de bain et les escabeaux
- Les multiples voies d'accès aux métiers spécialisés, notamment par le biais des études postsecondaires et des syndicats locaux
- 

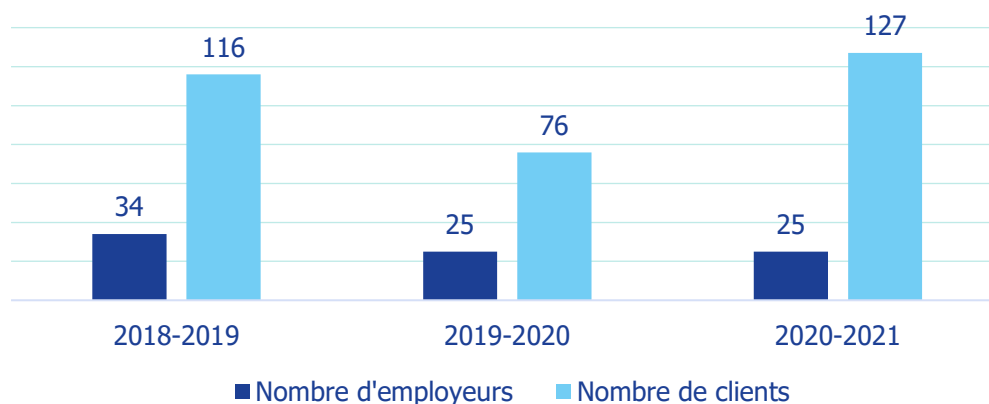
Des renseignements supplémentaires sur l'apprentissage sont disponibles sur le site Web du gouvernement de l'Ontario: <https://www.ontario.ca/page/apprenticeship-ontario>



## La Subvention Canada Ontario pour l'emploi

La Subvention Canada Ontario pour l'emploi (COJG) offre aux employeurs la possibilité d'investir dans leur main-d'œuvre grâce à un soutien financier direct aux employeurs qui souhaitent investir dans la formation de leurs employés. Le programme a offert des opportunités de formation à 25 employeurs (80% avec moins de 50 employés) et 127 employés au cours de l'exercice 2020-2021. Les employeurs ont constaté une augmentation de 75% de la productivité des stagiaires grâce au programme et 100 % ont estimé que la formation répondait aux besoins de leur main-d'œuvre. En examinant les données démographiques des employés qui ont participé, 59 % étaient âgés de 25 à 44 ans, 54 % étaient âgés de 45 à 64 ans et 17 % étaient âgés de 15 à 24 ans. Le niveau de scolarité le plus élevé parmi les employés comprenait l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (16%), la possession d'un certificat ou d'un diplôme (33%) ou la possession d'un diplôme appliqué/associé/baccalauréat (9%).

**Figure 15: Nombre de clients du programme COJG, 2020-2021.**



## Youth Job Connection

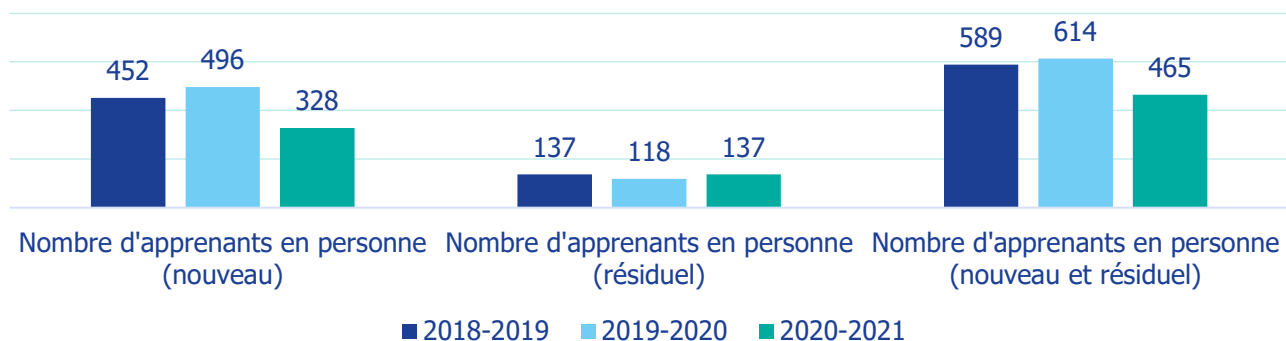
Le Youth Job Connection (YJC) offre un soutien intensif au-delà des opportunités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement aux jeunes âgés de 15 à 29 ans. Les programmes visent à soutenir les jeunes dans l'emploi, l'éducation ou la formation, et qui rencontrent également une série d'obstacles à l'emploi. Le programme offrait des services à 93 clients, auxquels s'ajoutent 70 participants tout au long de l'été. La représentation des hommes et des femmes était répartie également pour le programme d'été, tandis que le programme régulier était représenté à 58 % par ceux qui se sont identifiés comme étant des hommes et à 40 % par ceux qui se sont identifiés comme étant des femmes. La majorité des jeunes n'avaient aucune source de revenu (57% dans le programme régulier et 93% dans le programme d'été).

# Programme d’alphabétisation et de formation de base

Le programme ontarien d’alphabétisation et de formation de base (AFB) offre aux adultes la possibilité de développer et d’appliquer des compétences telles que la communication, la numératie, les relations interpersonnelles et les compétences numériques. Le programme d’alphabétisation et de formation de base a offert des services à 465 clients, dont 328 nouveaux clients et 137 clients de l’exercice précédent. La plupart des clients appartenaient au groupe d’âge des 25-44 ans (43%) et des 15-24 ans (42%) et 62% s’identifiaient comme étant des femmes et 37% s’identifiaient comme des hommes. Les clients qui ont eu recours aux services d’AFB avaient différents niveaux de scolarité, dont 35 % qui avaient un niveau de scolarité inférieur à la 12e année, 35% qui avaient terminé leurs études secondaires et 14 % qui avaient une forme quelconque de certificat/diplôme postsecondaire.

La plus grande proportion de clients tirait leur revenu d’un emploi (37%), tandis que 22 % comptaient sur Ontario au travail comme source de revenu et 17 % ont indiqué qu’ils n’avaient aucune source de revenu. Interrogés sur leur cheminement d’objectif, 46 % poursuivaient des possibilités d’études postsecondaires, 31% travaillaient à l’obtention de leurs crédits d’études secondaires et 5% cherchaient à obtenir un apprentissage. À la fin des programmes offerts par l’AFB, 20% ont indiqué qu’ils prévoyaient poursuivre leurs études ou leur formation tandis que 11% ont indiqué qu’ils avaient trouvé un emploi.

**Figure 16: Nombre de clients du programme AFB, 2020-2021.**



## Services d’assistance emploi Ontario

Les Services d’aide à l’emploi de l’Ontario aident les gens à entrer en contact avec une variété de programmes d’emploi. Il propose également des services pour aider les personnes à se préparer et à trouver un emploi. Au cours de l’exercice 2020-2021, le programme du SAEO a fourni des services à 219 clients. La majorité des clients qui ont eu recours aux services du SAEO étaient âgés de 25 à 44 ans (47%), tandis que les autres étaient âgés de 45 à 64 ans (34%) et de 15 à 24 ans (18%), les deux hommes étant représentés (53%) et les femmes (47%).

La plupart des clients avaient obtenu une forme de certificat/diplôme (38%), tandis que 31% ont indiqué qu’ils avaient terminé leurs études secondaires, 13 % détenaient une forme de diplôme appliqué/associé/baccalauréat et 5% avaient un niveau de scolarité inférieur à la 12e année. Les principales sources de revenu comprenaient l’assurance-emploi (28%), le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (10%) et Ontario au travail (7%), tandis que 21% ont indiqué qu’ils n’avaient aucune source de revenu. La plus grande représentation des groupes désignés comprenait les personnes handicapées (40%), les minorités visibles (9%) et les clients autochtones (5%).

# Fournisseurs de services d'Emploi Ontario

---

## **Goodwill Career Centre**

Phone: (519) 332-4333

[www.goodwillekl.com](http://www.goodwillekl.com)

---

## **Lambton College Community Employment Services**

Phone: (519) 882-4333

[www.lambtoncollege.ca/CES/](http://www.lambtoncollege.ca/CES/)

---

## **The Workplace Group**

Phone: (519) 337-7377

[www.theworkplacegroup.ca](http://www.theworkplacegroup.ca)

---

## **Four Winds Community Employment Services**

Phone: (519) 786-6780

[www.kettlepoint.org/four-winds-community-employment-services/](http://www.kettlepoint.org/four-winds-community-employment-services/)

---

Canada



Ontario 

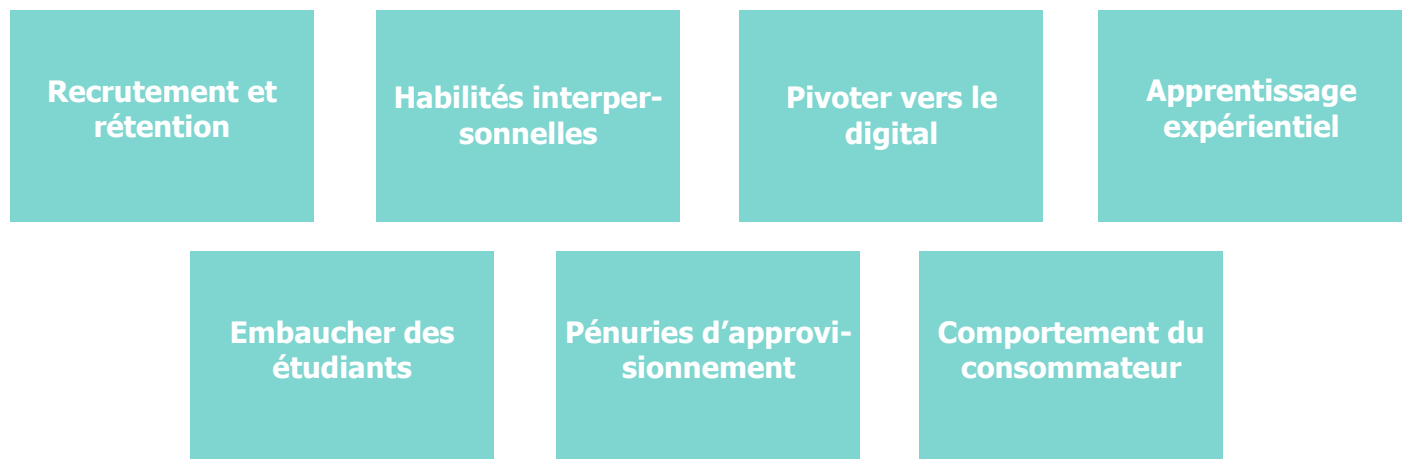
The logo for the province of Ontario, consisting of a stylized trillium flower inside a black circle.

Ces programmes Emploi Ontario sont financés en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

# Consultations communautaires

La Commission de développement de la main-d'œuvre Sarnia Lambton s'est engagée à identifier les besoins et à trouver des solutions pour attirer et retenir une main-d'œuvre viable. Nous consultons régulièrement les entreprises locales à ce propos pour connaître les expériences des employeurs et celles des employés. Les renseignements ainsi acquis nous aident à mieux comprendre les données de notre marché du travail que nous partageons avec les étudiants, les chercheurs d'emploi et le public.

## Les principaux thèmes qui ont émergé des consultations étaient les suivants:



Les consultations ont lieu en personne, au téléphone et virtuellement. Le personnel du CDMOSL a également participé à deux journées de consultation en personne, à Sarnia le 3 août 2021 et à Petrolia le 4 août 2021. Le personnel du CDMOSL a participé aux comités locaux suivants au cours de la dernière année:

- Apprenticeship Network
- Collective Leadership Employment Services
- Huron Shores Transit Committee
- Lambton Wellness at Work
- Partners Active in Resource Sharing
- Sarnia Lambton Industrial Alliance
- Sarnia Lambton Local Immigration Partnership
- Sarnia Lambton Social Service Network
- Visions of Harmony
- Western Ontario Wardens' Caucus – Economic Development Committee
- Workforce Planning Ontario
- Workforce Planning West

# Consultations communautaires (suite)...

---

## Le recrutement et la rétention

Le recrutement et la rétention continuent d'être un défi majeur pour les employeurs de Sarnia Lambton. Lors des consultations, les employeurs ont indiqué qu'ils ont souvent des postes difficiles à pourvoir en raison d'un manque de candidats et d'un manque de candidats possédant les qualifications nécessaires. Malheureusement, la pandémie de COVID-19 a créé un défi supplémentaire pour les employeurs, car les divers blocages ont entraîné des licenciements dans de nombreuses industries. Alors que certains employeurs ont eu la chance de pouvoir faire revenir leur personnel, d'autres ont du mal à inciter les employés à reprendre le travail.

Les entreprises de divers secteurs ont indiqué qu'elles n'avaient pas atteint les niveaux d'activité d'avant COVID en raison de pénuries d'approvisionnement ou de main-d'œuvre. Certaines des industries qui continuent d'éprouver des difficultés en matière de recrutement sont les services d'hébergement et de restauration, le commerce de détail et les soins de santé et l'assistance sociale.

## Pénuries d'approvisionnement

Parallèlement aux pénuries de main-d'œuvre et également à la suite de la pandémie, presque toutes les industries ont déclaré avoir connu une forme de pénurie d'approvisionnement. Bien que les chaînes d'approvisionnement mondiales aient lentement commencé à se redresser à mesure que les restrictions sont levées, de nombreux fournisseurs ont connu des pénuries d'approvisionnement qui ont limité leur capacité à servir leurs clients. Pour cette raison, certains fabricants locaux fonctionnent à capacité réduite et les détaillants connaissent des retards prolongés en ce qui concerne les stocks.

## Compétences interpersonnelles

Les employeurs continuent d'exprimer l'importance des compétences interpersonnelles sur le lieu de travail, notamment l'éthique du travail, la motivation, les compétences interpersonnelles et la fiabilité. Malheureusement, de nombreux employeurs ont indiqué que les chercheurs d'emploi manquent souvent de ces compétences générales lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Les employeurs estiment qu'un manque de compétences générales persistera et pourrait s'aggraver à la lumière de la pandémie, car l'isolement causé par les restrictions de santé publique et les blocages provinciaux a modifié nos façons de communiquer.

## Compétences numériques

L'augmentation de la demande de compétences numériques a été un défi récurrent de l'année précédente en raison de la pandémie. Comme de nombreuses entreprises ont mis en place un modèle de travail à domicile ou de télétravail pendant les fermetures, le besoin de compétences numériques est devenu impératif pour les employés et les demandeurs d'emploi. La plupart des employeurs s'attendraient à au moins un niveau minimum de culture numérique lors de l'embauche, faisant de la culture numérique une compétence essentielle.

## Apprentissage expérientiel

Les opportunités d'apprentissage expérientiel offrent une solution unique aux défis de recrutement et de rétention auxquels sont confrontés les employeurs locaux. Certains employeurs qui ont indiqué qu'ils avaient déjà eu des difficultés avec le recrutement et la rétention ont trouvé que la mise en œuvre d'opportunités d'apprentissage par l'expérience telles que des stages coopératifs ou des programmes de mentorat était une stratégie bénéfique pour accéder à des candidats qualifiés et déterminer l'adéquation organisationnelle.

## Consultations communautaires (suite)...

### Retenir la jeunesse

De nombreuses entreprises estiment qu'il y a un manque de candidats qualifiés au niveau local, amenant la discussion sur des stratégies qui peuvent être utilisées pour retenir les jeunes locaux qui quittent la région pour poursuivre des possibilités d'études postsecondaires à l'extérieur de Sarnia Lambton. Certains employeurs ont réussi à cibler leurs efforts de recrutement sur les étudiants fréquentant des établissements postsecondaires à l'extérieur de Sarnia Lambton dans le but d'informer les jeunes des possibilités d'emploi potentielles dans la communauté locale.

### Comportement du consommateur

Selon les employeurs locaux, la pandémie a modifié non seulement les demandes des consommateurs, mais également le comportement d'achat des consommateurs. Les entreprises locales ont travaillé avec diligence tout au long de la pandémie pour rester ouvertes, et beaucoup ont mis en place une composante de commerce électronique dans leurs opérations commerciales pour continuer à servir la communauté locale.

Les entreprises de Sarnia Lambton ont également développé des stratégies et des réseaux pour se soutenir mutuellement tout au long de la pandémie. Les entreprises qui opèrent dans le secteur du commerce de détail ont indiqué que la saison de Noël précédente était étonnamment l'une des saisons les plus rentables qu'elles aient connues, car les initiatives locales de soutien encourageaient les consommateurs à dépenser leur argent localement plutôt que via des canaux alternatifs tels que les magasins à grande surface ou en ligne.

Lorsque des solutions en ligne et de commerce électronique ont été mises en œuvre, les entreprises ont également dû déterminer le moyen d'expédition le plus simple et le plus rentable pour leurs clients. Presque toutes les entreprises proposaient le ramassage en bordure de rue en option. Certaines entreprises se sont tournées vers les services postaux pour livrer les commandes, mais la majorité des entreprises ont pris la responsabilité de livrer personnellement les commandes à leurs clients. Le coût d'expédition était un obstacle pour la plupart des petites et moyennes entreprises et n'était rentable que pour les commandes à l'extérieur de Sarnia Lambton.





# Plan d'action 2022-2023

---

Le Plan d'action 2022-2023 a pour objectif de traiter de la question des écarts révélés par les données statistiques et les consultations communautaires. Le plan d'action se concentrera sur:

- **Priorité 1** : Recrutement
- **Priorité 2** : Rétention et planification de la relève
- **Priorité 3** : Formation aux compétences non techniques
- **Priorité 4** : Transport dans les zones rurales
- **Priorité 5** : Rétention des étudiants et des travailleurs internationaux
- **Priorité 6** : Reprise post-COVID-19

## Priorité 1: Recrutement

---

Les résultats de l'enquête EmployerOne montrent qu'un total de 40 % des employeurs déclarent avoir au moins un poste difficile à pourvoir, tandis que le bouche à oreille, les contacts personnels, les références et les réseaux informels continuent d'être la principale méthode de recrutement utilisée par les entreprises locales. L'utilisation des sites d'emploi en ligne en tant qu'outil de recrutement a augmenté de manière significative, passant de 17% en 2019 à 33% en 2020, ce qui indique que les employeurs adoptent la technologie pour recruter des candidats potentiels. D'autres outils en ligne, tels que les réseaux sociaux médias, sont également plus fréquemment utilisés. Cependant, les employeurs comptent encore beaucoup sur leurs contacts pour des recommandations et des références.

Grâce à des consultations, CDMOSL a identifié que les employeurs sont de plus en plus intéressés à embaucher à partir d'un bassin de candidats plus diversifié. Par exemple, les employeurs aimeraient embaucher plus de femmes dans les domaines qui n'ont pas traditionnellement eu une forte représentation féminine. Cela a été réaffirmé lors des discussions avec propriétaires d'entreprises qui ont participé à notre projet Femmes dans les métiers spécialisés 2021-2022. Cependant, les employeurs ne savent pas comment étendre leur portée.

### Résultats:

- Meilleure compréhension des meilleures pratiques de recrutement pour les employeurs.
- Meilleure compréhension des emplois disponibles et des cheminements de carrière dans notre région pour les demandeurs d'emploi et étudiants.

### Activités récentes:

- CDMOSL a lancé les outils Work in Sarnia Lambton (WISL) en 2020 pour partager tous les offres d'emploi à Sarnia Lambton sur un seul site et de recueillir des données en temps réel sur le marché du travail local.
- CDMOSL participe au sous-comité de développement économique du Western Ontario Wardens' Caucus.

# Priorité 1: Recrutement (suite)...

---

## Objectifs à court terme:

- En 2021, CDMOSL mènera une enquête auprès de ceux qui ne travaillent actuellement ni ne recherchent de travail pour mieux comprendre les obstacles auxquels ils sont confrontés dans leur recherche d'emploi.
- En 2021, CDMOSL organisera également une session de questions-réponses avec les femmes dans les métiers spécialisés pour promouvoir les opportunités pour les femmes dans les métiers spécialisés.
- En 2021, CDMOSL soutiendra la création et la commercialisation de l'outil de jumelage de l'Apprenticeship Network, qui associe les apprentis locaux et les employeurs qui embauchent des apprentis par le biais d'une plateforme en ligne.

## Objectifs à moyen terme:

- Le CDMOSL soutiendra le comité des partenaires actifs dans le partage des ressources (PAIRS) dans la planification et organiser une journée d'exploration de carrière en avril 2022 pour présenter les chemine-ments de carrière disponibles localement.
- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus pour mettre en œuvre la stratégie de la main-d'œuvre de l'Ontario, priorité stratégique 4 : Recrutement et maintien en poste des employeurs en contribuant à l'outil de recrutement et de rétention qui est développé et partagé sur le WOWC microsite.
- Le CDMOSL soutiendra la Société John Howard de l'Ontario dans la création d'une formation préalable à l'emploi et un programme de placement professionnel pour les personnes impliquées dans la justice et qui s'identifient comme noires, autochtones, ou en tant que nouveaux arrivants.
- Le CDMOSL soutiendra le groupe de travail de la CEE sur le développement de la main-d'œuvre dans l'élaboration d'une stratégie de recrutement qui incite les nouveaux travailleurs à rejoindre le domaine.

## Objectifs à long terme:

- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus pour mettre en œuvre la stratégie de la main-d'œuvre de l'Ontario, priorité stratégique 2 : tirer parti de la population existante en travaillant avec WOWC pour partager des informations sur le marché du travail local avec les chercheurs d'emploi et les étudiants locaux à travers la région de l'ouest.



## Priorité 2: Rétention et planification de la relève

---

Les résultats du sondage EmployerOne de CDMOSL et les consultations avec les employeurs locaux suggèrent que les employeurs locaux comprennent que la planification de la relève est importante, mais beaucoup ne savent pas comment. Cela a également été réaffirmé lors des discussions avec les employeurs qui ont participé au projet des métiers spécialisés en demande.

Les employeurs ont indiqué qu'ils aimeraient conserver leur personnel et transférer leurs compétences et leurs connaissances, mais qu'ils manquent d'outils pour créer un plan, mesurer son efficacité et le modifier en conséquence.

### Résultats:

- Meilleure compréhension des meilleures pratiques de rétention.
- Meilleure compréhension de la planification de la relève pour les propriétaires d'entreprises locales.

### Activités récentes:

- En 2020, CDMOSL a travaillé avec les parties prenantes (y compris les employeurs locaux) pour présenter la planification de la relève aux propriétaires d'entreprises locales du secteur automobile. Une boîte à outils a été élaborée qui décrit les meilleures pratiques pour la planification de la relève.

### Objectifs à court terme:

- Le CDMOSL continuera de collecter des données sur la rétention et la planification de la relève au cours de la EmployerOne Survey et identifier les industries ayant le plus grand besoin de formation.

### Objectifs à moyen terme:

- Le CDMOSL utilisera la boîte à outils automobile comme guide pour développer des boîtes à outils pour les industries identifiées comme ayant besoin d'une formation en planification de la relève et d'ateliers d'accueil pour partager le nouveau matériel.
- Le CDMOSL soutiendra le groupe de travail des éducateurs de la petite enfance (ECE) sur le développement de la main-d'œuvre dans élaborer une stratégie d'apprentissage en EPE et organiser une journée de perfectionnement professionnel qui appuie rétention sur le terrain.
- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus dans la mise en œuvre du stratégie de la main-d'œuvre de l'Ouest de l'Ontario, priorité stratégique 1: Rétention et attraction de la main-d'œuvre par partage de ressources sur le microsite WOWC.

### Objectifs à long terme:

- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus dans la mise en œuvre de la stratégie de la main-d'œuvre de l'Ouest de l'Ontario, priorité stratégique 1 : Rétention et attraction de la main-d'œuvre par soutenir la création d'une initiative régionale de jumelage pour les exploitants de petites entreprises qui prennent leur retraite et de nouveaux entrepreneurs potentiels.

## Priorité 3: Formation aux compétences non techniques pour les employés et les gestionnaires

Les consultations du CDMOSL avec les employeurs locaux ont montré que les employeurs, les employés et les demandeurs d'emploi sont intéressés à comprendre, développer et évaluer les compétences interpersonnelles.

Les résultats de l'enquête CDMOSL EmployerOne montrent que les employeurs classent le manque de capacités interpersonnelles au-dessus du manque de compétences techniques dans leurs postes difficiles à pourvoir. Les employeurs locaux aimeraient que cette formation soit offerte localement, car les principaux obstacles à la formation comprennent le coût, la perte de productivité, la formation pertinente qui n'est pas actuellement offerte localement et la distance jusqu'au centre de formation.

### Résultats:

- Meilleure compréhension des capacités interpersonnelles en milieu de travail.
- Sensibilisation accrue aux soutiens communautaires locaux et aux possibilités de formation.

### Activités récentes:

- En 2020, le CDMOSL a organisé trois ateliers virtuels pour les employeurs et les gestionnaires des services professionnels, scientifiques et techniques sur les habiletés interpersonnelles.
- En 2020, CDMOSL a hébergé Business and Team Management in a Remote Work, un Q&R interactif avec des experts commerciaux locaux.
- En 2020, CDMOSL a organisé des ateliers virtuels pour les demandeurs d'emploi sur l'utilisation de la formation à l'improvisation pour développer les compétences en communication.

### Objectifs à court terme:

- Le CDMOSL adaptera le contenu du Team Building in the Workplace et de l'Improv for Job Seekers de demandeurs pour que d'autres fournisseurs de services continuent de partager avec leurs clients.

### Objectifs à moyen terme:

- Le CDMOSL continuera à collecter des données sur les exigences de formation en compétences non techniques par le biais de l'Enquête EmployerOne annuel.



## Priorité 4: Transport dans les zones rurales

---

Bien qu'une grande partie de la ville de Sarnia soit desservie par les transports en commun, les autres parties du comté de Lambton ne le sont pas. Les consultations du SLWDB avec les employeurs locaux ont montré que les employeurs sont préoccupés par le fait que le transport est un facteur clé dans leur incapacité à combler des postes clés dans les entreprises.

Par exemple, les employeurs de Huron Shores sont confrontés au nombre de jeunes locaux qui ont traditionnellement occupé de nombreux emplois saisonniers dans l'hôtellerie et le tourisme. Le manque de transport limite le nombre de personnes qui postulent depuis l'extérieur de la région immédiate. Le transport a également été identifié par le Western Ontario Wardens' Caucus comme un enjeu clé en matière d'emploi dans son rapport sur les constatations et les enjeux, sorti en octobre 2021.

### Résultats:

- Accès accru aux options de transport en commun pour soutenir les possibilités d'emploi tout au long comté de Lambton.

### Activités récentes:

- Le CDMOSL a rejoint le Huron Shores Transit Committee en 2018 pour résoudre ce problème et a soutenu la demande de financement du comité.
- Le Huron Shores Transit Committee a présenté une étude de faisabilité et un plan d'action en décembre 2019 et a reçu un financement pour démarrer un projet pilote reliant Sarnia, Forest et Grand Bend.
- Le CDMOSL a aidé à faciliter un projet pilote qui a vu un autobus circuler du Collège Lambton à Sarnia à Grand Bend pour amener des étudiants internationaux au travail au cours de l'été 2019.
- Le CDMOSL s'est efforcé d'intégrer les options de transport en commun dans la carte des emplois des outils WISL.

### Objectifs à court terme:

- Le CDMOSL continuera de promouvoir le projet pilote du Huron Shores Transit Committee auprès des employeurs et les demandeurs d'emploi, y compris comme l'une des options de transport public dans les outils WISL.
- Le CDMOSL continuera de collecter et de partager des informations sur le marché du travail local sur les opportunités d'emploi dans le comté de Lambton.

### Objectifs à moyen terme:

- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus dans la mise en œuvre de la stratégie de la main-d'œuvre de l'Ouest de l'Ontario, priorité stratégique 1: Rétention et attraction de la main-d'œuvre par aider à compiler une liste des stratégies de transport régionales existantes et fournir un centre de ressources, identifier des moyens de soutenir les programmes de transport en commun existants et d'élargir les offres dans les zones rurales.
- Le CDMOSL travaillera avec le Collège Lambton pour poursuivre le projet pilote qui apportera étudiants à travailler à Grand Bend (et potentiellement ailleurs) pendant les mois d'été.

### Objectifs à long terme:

- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus dans la mise en œuvre de la stratégie de la main-d'œuvre de l'Ouest de l'Ontario, priorité stratégique 1 : Rétention et attraction de la main-d'œuvre par participer à un groupe de travail pour identifier et piloter des solutions de transport pour les employeurs ruraux.



## Priorité 5: Initiatives de formation du gouvernement pour les employeurs

---

Comme détaillé dans la section de ce rapport intitulée Composantes du changement démographique, entre 2014 et 2019, environ 17 752 personnes ont migré vers Sarnia Lambton. Beaucoup de ces personnes cherchent travail. Lambton College n'a cessé d'augmenter le nombre d'inscriptions d'étudiants internationaux. En 2013, un total de 210 étudiants internationaux a étudié ici. À l'automne 2019, 1 116 étudiants internationaux ont commencé leurs études à Lambton College. Beaucoup de ces étudiants aimeraient s'installer ici de façon permanente.

Les consultations avec les employeurs locaux suggèrent qu'ils sont intéressés à embaucher des étudiants internationaux et aimeraient en savoir plus sur le processus d'embauche et les règles spéciales qui peuvent s'appliquer. Les consultations montrent également que les employeurs sont intéressés à explorer d'autres possibilités de travail avec le Collège Lambton pour élaborer des programmes et des cours au collège afin de combler les lacunes en matière de compétences.

### Résultats:

- Collaboration accrue entre les organisations locales impliquées dans la rétention des talents internationaux.
- Engagement accru entre les employeurs locaux et les étudiants/diplômés internationaux.
- Meilleure compréhension des règles entourant l'embauche d'étudiants internationaux.
- Augmentation du nombre de partenariats formels/informels entre les employeurs locaux et le Collège Lambton.

### Activités récentes:

- En 2019, le CDMOSL a soutenu l'événement du Sarnia Lambton Economic Partnership et du Lambton College, qui a examiné toutes les exigences des employeurs pour l'embauche d'étudiants et de travailleurs internationaux, intitulés, « Exploiter les talents mondiaux d'aujourd'hui ».
- En 2020, le CDMOSL a partagé les tendances de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés chez les conseillers du Collège Lambton Forum.
- En 2020, le CDMOSL a organisé une session d'échange de connaissances sur l'emploi des employeurs sur la rétention des nouveaux arrivants.
- Le CDMOSL rencontre régulièrement les doyens de plusieurs départements et les Services des carrières Département du Collège Lambton.
- Le CDMOSL participe au partenariat local d'immigration de Sarnia Lambton et à l'emploi sous-comité.

### Objectifs à court terme:

- Le CDMOSL continuera de soutenir le groupe de travail du président du Collège Lambton sur l'immigration en fournissant informations sur le marché du travail local et données sur la demande d'emploi.
- Le CDMOSL soutiendra le lancement de l'application Welcome du Partenariat local pour l'immigration, qui fournit aux nouveaux arrivants un accès aux ressources locales, y compris des informations et des soutiens en matière d'emploi.

### Objectifs à moyen terme:

- Le CDMOSL travaillera avec Service Canada pour organiser une séance publique sur les services qu'ils offrent, y compris l'inscription à un numéro d'assurance sociale et les règlements relatifs au travail des nouveaux arrivants.

### Objectifs à long terme:

- Le CDMOSL soutiendra le travail du Western Ontario Wardens' Caucus dans la mise en œuvre de la Stratégie de la main-d'œuvre de l'Ouest de l'Ontario, priorité stratégique 1 : Rétention et attraction de la main-d'œuvre par soutenir le développement et la livraison d'une campagne d'éducation pour les communautés sur la façon dont ils peuvent soutenir et accueillir les nouveaux arrivants.

## Priorité 6: Reprise post-COVID-19

---

Dès le début de la pandémie de COVID-19, le CDMOSL a reconnu l'importance de soutenir les collectivités locales employeurs et demandeurs d'emploi à travers cette période tumultueuse. Les résultats du 2020 L'enquête COVID-19 auprès des travailleurs a indiqué que 17 % de la main-d'œuvre locale est passée au travail à distance. Même si il n'est pas clair si les employeurs continueront d'exiger une main-d'œuvre éloignée, des consultations avec les les employeurs montrent que beaucoup s'attendent à garder au moins une partie de leur main-d'œuvre à distance de temps en temps, indiquant que le nouveau demandeur d'emploi doit être équipé pour travailler dans un environnement éloigné et comprendre compétences de base en technologie virtuelle.

Les consultations avec les employeurs locaux suggèrent qu'il y a encore beaucoup d'incertitude concernant le calendrier de la reprise économique et la manière dont les entreprises géreront leurs opérations de manière continue environnement changeant.

### Résultats:

- Une forte reprise économique après le COVID-19.
- Une main-d'œuvre dotée de solides compétences en littératie numérique.
- Une industrie technologique en pleine croissance.

### Activités récentes:

- En 2020, le CDMOSL a travaillé en collaboration avec dix autres conseils de planification de la main-d'œuvre pour explorer comment l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le sud-ouest de l'Ontario pourraient évoluer en raison de la COVID-19. En utilisant une approche de planification basée sur des scénarios, ce projet a identifié des actions et des initiatives spécifiques qui combleront les lacunes de compétences qui émergent dans chacun de ces scénarios.

### Objectifs à court terme:

- En 2021, le CDMOSL organisera deux sessions de formation aux compétences numériques pour accompagner les employeurs et les demandeurs d'emploi dans le développement de leurs compétences numériques.
- Le CDMOSL continuera de participer au groupe de travail sur les affaires et l'économie COVID-19.
- Le CDMOSL continuera de participer à la communauté technologique de Sarnia.
- Le CDMOSL continuera à participer à un groupe de cerveaux avec des femmes entrepreneures locales pour mieux comprendre les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour démarrer et gérer leur propre entreprise.
- Le CDMOSL revisitera les scénarios décrits dans le Projet de planification de scénarios postpandémie et continuer à mettre à jour le tableau de bord en ligne.

### Objectifs à moyen terme:

- Le CDMOSL convoquera à nouveau la table ronde de planification de scénarios pour évaluer les soutiens supplémentaires nécessaires pour assurer un rétablissement complet.





## Appendice 1: Notes au sujet des sources de données

### 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 2001 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 des 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 (mensuelle ou trimestrielle) et les révise plus tard en se fondant sur de nouvelles données. Elles sont de nouveau révisées selon un processus annuel ou historique.

### Note au sujet du recensement 2011:

Chaque 5 ans, Statistique Canada réalise un sondage obligatoire appelé le Recensement. Il existe deux types de recensement: un questionnaire abrégé qui demande des renseignements démographiques personnels (p.ex. le sexe, l'âge, l'état civil, la langue) et celui complet concernant l'identité (p.ex. 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, mais 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 2005 et non à ceux du sondage ENM. Bien que le

Le recensement a été complété à nouveau à l'été 2021, les résultats ne sont pas encore disponibles.

### 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 de Emploi Service et Littéracie et des Compétences interpersonnelles de base.

Pour assurer la confidentialité, tout comptage de données des participants entre 1 à 9 a été supprimé. Les données rapportées reflètent des dossiers fermés pour l'année d'exercice antérieure, celle du 1er avril 2020 au 30 mars 2021.

## Appendice 2: Nombre d'entreprises, June 2021.

<b>Business Category</b>	<b>Nombre d'entreprises</b>
Total	10,529
531 - Services immobiliers	1,658
111 - Cultures agricoles	1,423
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	727
238 - Entrepreneurs spécialisés	537
621 - Services de soins de santé ambulatoires	521
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	396
112 - Élevage et aquaculture	375
722 - Services de restauration et débits de boissons	272
236 - Construction de bâtiments	269
813 - Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	263
561 - Services administratifs et services de soutien	251
484 - Transport par camion	229
811 - Réparation et entretien	223
812 - Services personnels et services de blanchissage	183
624 - Assistance sociale	131
445 - Magasins d'alimentation	113
237 - Travaux de génie civil	106
453 - Magasins de détail divers	97
446 - Magasins de produits de santé et de soins personnels	85
417 - Grossistes-marchands de machines, de matériel et de fournitures	84
713 - Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries	84
611 - Services d'enseignement	75
524 - Sociétés d'assurance et activités connexes	73
551 - Gestion de sociétés et d'entreprises	73
448 - Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	71
115 - Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	68
441 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	68
522 - Intermédiation financière et activités connexes	67
447 - Stations-service	61
332 - Fabrication de produits métalliques	53
488 - Activités de soutien au transport	53
532 - Services de location et de location à bail	53
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	52
454 - Détaillants hors magasin	50
721 - Services d'hébergement	50
711 - Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	48
221 - Services publics	45
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	44
451 - Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de	41
416 - Building material and supplies merchant wholesalers	40

Source: Business Counts, June 2021.

## Appendix 3: Tendances du nombre d'entreprises de Sarnia Lambton

### Comparaison du nombre d'entreprises de Sarnia Lambton, juin 2017 et juin 2021

Taille de l'entreprise	2017	2021	Différence
Total	11,303	10,529	-7%
Sans employés	7,768	7,147	-8.0%
Avec les employés	3,535	3,382	-4.3%
1-4	1,610	1,604	-0.4%
5-9	822	728	-11.4%
10-19	579	546	-5.7%
20-49	330	327	-0.9%
50-99	114	106	-7.0%
100-199	49	43	-12.2%
200-499	22	17	-22.7%
500+	9	11	22.2%

## Appendix 4: Données sur la population active

### Données sur la population active à Sarnia Lambton, juin 2020 à décembre 2020

	2020						
	juin	juil	août	sept	oct	nov	déc
Population source de 15+	111,080	111,109	111,120	111,182	111,224	111,237	111,223
Taux de participation (%)	53.3%	54.1%	54.6%	55.0%	56.0%	56.1%	56.1%
Main-d'oeuvre	59,207	60,134	60,689	61,179	62,275	62,357	62,448
Emploi	49,360	52,395	54,360	55,675	57,362	57,146	56,732
Sans emploi	9,847	7,739	6,328	5,504	4,913	5,211	5,716
Taux de chômage (%)	17%	13%	10%	9%	8%	8%	9%

### Données sur la population active à Sarnia Lambton, janvier 2021 à juillet 2021

	2021						
	jan	fév	mars	avril	mai	juin	juil
Population source de 15+	111,190	111,207	111,195	111,194	111,158	111,138	111,173
Taux de participation (%)	55.1%	55.8%	57.4%	58.2%	58.1%	58.6%	58.5%
Main-d'oeuvre	61,235	62,046	63,819	64,661	64,625	65,137	65,091
Emploi	55,076	56,820	59,094	59,743	59,655	59,974	60,120
Sans emploi	6,160	5,226	4,724	4,918	4,970	5,163	4,970
Taux de chômage (%)	10.1%	8.4%	7.4%	7.6%	7.7%	7.9%	7.6%



@ slwdb



@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard



@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB



@slwdb\_org



**SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD**

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

Telephone: (519)-332-0000  
Email: [info@slwdb.org](mailto:info@slwdb.org)

Sign up for our monthly newsletter [here](#).