



PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

**Sarnia Lambton
2023 -2024**

Reconnaisances

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

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

Mission

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

Vision

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

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

Réseau

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



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

Table des matières

Reconnaisances	2
Sources de données	4
Résumé	5
Population locale	6
Population et tendances migratoires à sarnia lambton	8
L'éducation à Sarnia Lambton	9
Le pouls économique : Aperçu de la population active	10
Dynamique du marché du travail	12
Profil de l'entreprise	13
WISL : Travail à Sarnia Lambton	15
Sondage employeur	18
Programmes d'emploi Ontario	20
Consultations communautaires	27
Plan d'action 2022-2027	30

Sources de données

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

Les sources consultées sont les suivantes :

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

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

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications produites par SLWDB. Des renseignements supplémentaires peuvent être obtenus en communiquant avec :

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

Résumé

Le Plan du Marché du Travail Local (LLMP) de la Commission de Développement de la Main-d'œuvre de Sarnia Lambton est un rapport annuel complet visant à informer le public, les chercheurs d'emploi, les fournisseurs de services et les employeurs sur le marché du travail local. Ce rapport compile nos conclusions de recherche de l'année écoulée, y compris les données statistiques et les contributions recueillies lors des consultations communautaires.

La main-d'œuvre locale demeure forte et dynamique et a augmenté au cours de la dernière année. Les taux de chômage ont atteint un pic de 17,9 % en juin 2020 mais se sont régulièrement améliorés. En 2023, ils se sont établis en moyenne à 7,1 %. La demande d'emploi a fluctué, avec les professions liées à la santé affichant le taux de chômage le plus bas à 4,2 %, et les professions liées aux arts, à la culture, aux sports et aux loisirs affichant le taux le plus élevé à 25,1 %.

Face à ces changements et aux événements mondiaux qui influent sur notre économie, notre Plan d'Action pour 2024-2027 a été élaboré pour soutenir la croissance de la main-d'œuvre, notamment là où les besoins sont les plus importants. Le Plan d'Action met l'accent sur cinq domaines clés:

- Recrutement et Rétention
- Promotion des Métiers Spécialisés
- Soutien à la Main-d'Œuvre Rurale
- Soutien à une Main-d'Œuvre Diversifiée
- Exploration du Secteur de l'Énergie Propre

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

Sincèrement,

Mikelle Bryson-Campbell

B.A., B.Sc., M.A., PhD.

Directrice Générale

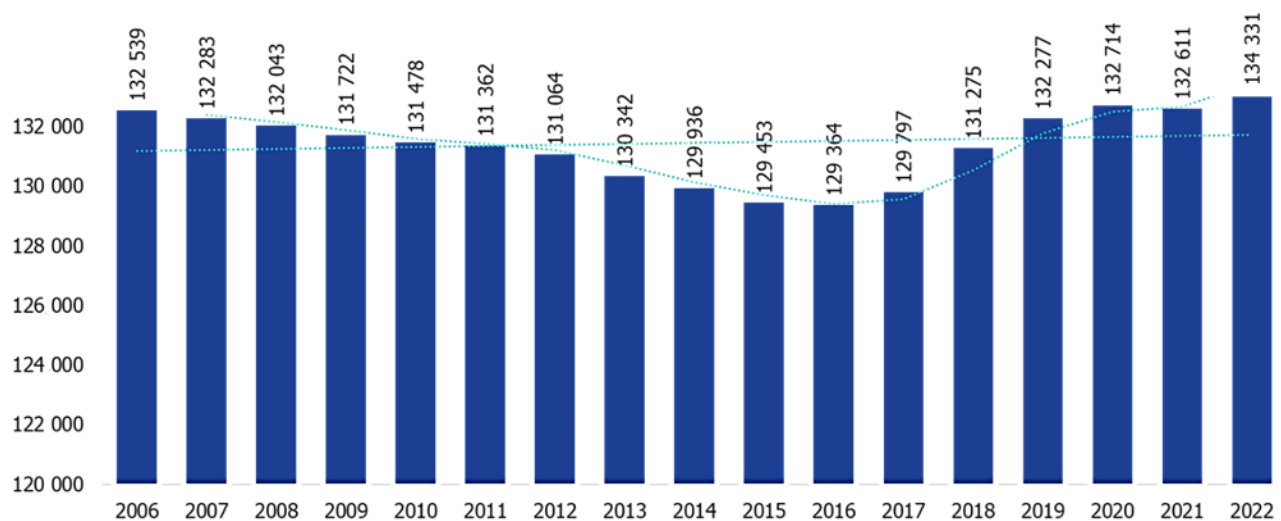
Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

POPULATION LOCALE

Sarnia Lambton est située sur la belle patrie qui est le territoire traditionnel des Premières Nations ojibwées, potawatomi et odawa de la Confédération des trois feux, combinant les zones urbaines et rurales. Il y a 134 331 personnes résidant dans la région dans 11 municipalités et trois collectivités des Premières Nations, avec une croissance constante de la population depuis 2013. Environ 49,5 % des résidents s'identifient comme des hommes, tandis que 50,5 % s'identifient comme des femmes dans le Recensement de la population de 2021.

Les trois collectivités des Premières Nations comprennent : la Première Nation Aamjiwnaang (2 575 inscrits, 903 dans la réserve), les Chippewas de Kettle et de Stony Point (2 649 inscrits, 1 365 dans la réserve) et la Première Nation de Walpole Island (4 997 inscrits, 2 321 dans la réserve).

Figure 1 : Tendances démographiques (2013-2022)



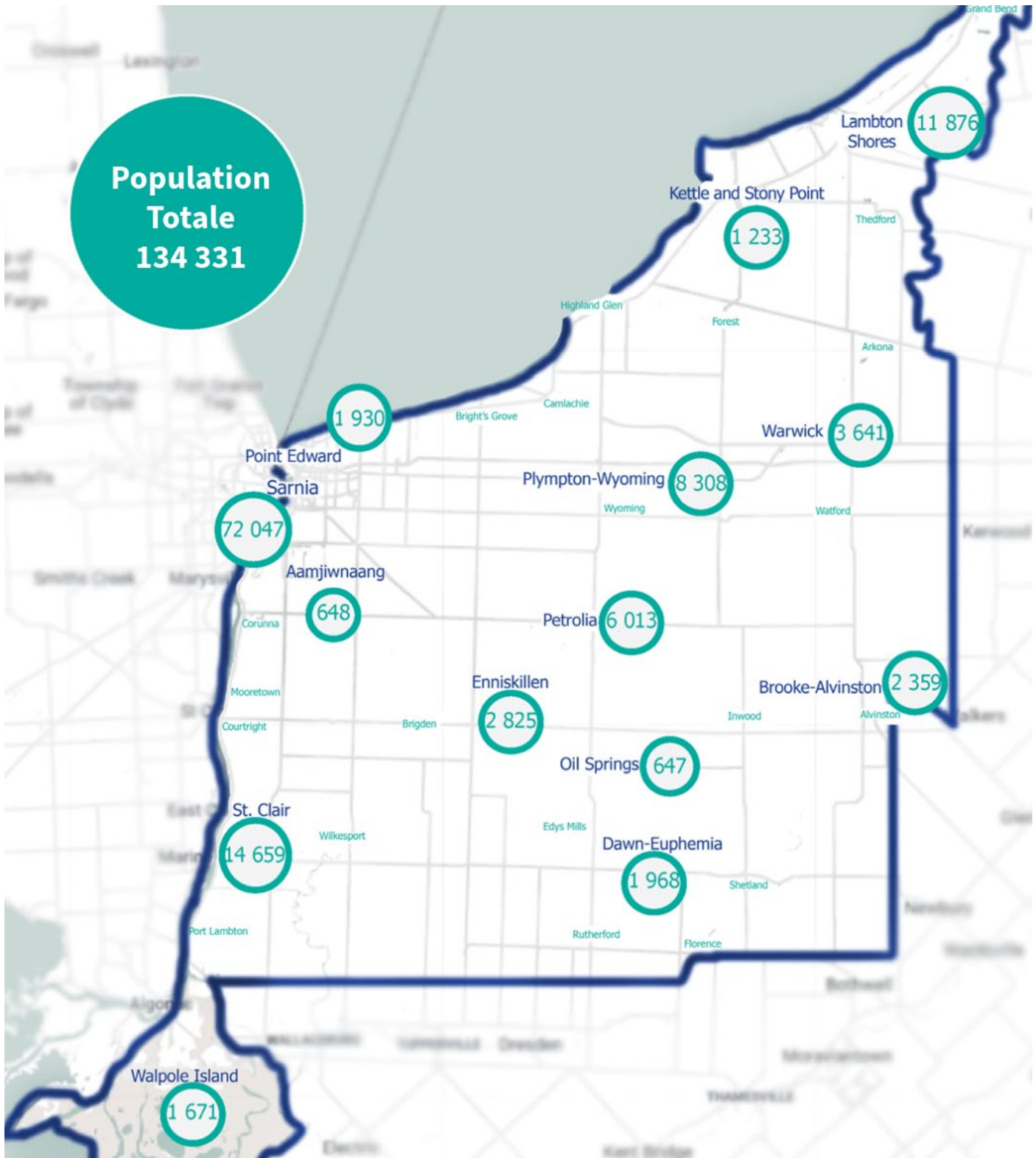
Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0140-01 Composantes de la variation de la population selon les divisions de recensement, limites de 2016.

Tableau 1 : Données démographiques des collectivités des Premières Nations

Catégorie	Aamjiwnaang	Chippewas de Kettle et de Stony Point	Île Walpole
Population inscrite	2 575	2 649	4 997
Vivre dans sa propre réserve	903	1 365	2 321
Ne pas vivre dans sa propre réserve	1 591	1 254	2 650
Population du Recensement de 2016	639	1 011	1 589
Population du Recensement de 2021	648	1 233	N.D.

Source : Gouvernement du Canada. Affaires autochtones et du Nord, Profil des Premières Nations en date de janvier 2024.

Figure 2 : Estimations de la population des municipalités de Sarnia Lambton, 2021

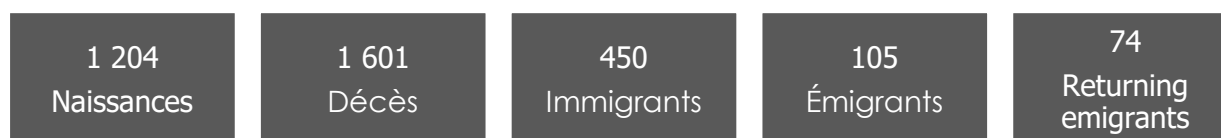


Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0142-01 Estimations de la population selon la subdivision de recensement, limites de 2021.

POPULATION ET TENDANCES MIGRATOIRES À SARNIA LAMBTON

Au cours des deux dernières décennies, Sarnia Lambton a connu un changement démographique notable, marqué par une augmentation de la population plus âgée et un déclin du nombre d'habitants plus jeunes. Avec une moyenne d'âge de 44 ans, il dépasse la moyenne ontarienne de 41 ans. De 2016 à 2021, tous les groupes d'âge, à l'exception de la catégorie des 18 à 24 ans, ont enregistré des gains migratoires nets, ce qui souligne un attrait particulier pour la tranche d'âge des 45 à 64 ans, ainsi que pour les populations les plus jeunes et les plus proches de la retraite. Cela s'est traduit par une augmentation nette globale de 4 111 migrants, ce qui indique une préférence croissante pour cette région parmi divers groupes d'âge, à l'exception des jeunes adultes.

Figure 3 : Composantes de la croissance démographique (2017-2022)



Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0140-01 Composantes de la variation de la population selon les divisions de recensement, limites de 2016. Date de diffusion : 2023-01-11.

Tableau 2 : Variation en pourcentage dans les groupes d'âge (2001-2022)

Âge Groupe	2001	2006	2011	2016	2021	2022	Variation en % (2001-2022)
0 à 14 ans	24 815	21 974	20 373	19 852	20 168	20 266	-18%
15 à 19 ans	9 983	9 738	8 797	7 165	6 925	7 113	-29%
20 à 44 ans	43 194	40 487	38 031	36 750	37 653	38 874	-10%
45 à 59 ans	27 434	31 027	30 918	27 887	24 926	24 435	-11%
60 ans et plus	26 384	29 313	33 243	37 710	42 880	43 643	65%

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0140-01 Composantes de la variation de la population selon les divisions de recensement, limites de 2016. Date de diffusion : 2023-01-11.

Tableau 3 : Caractéristiques de migration (2016-2021)

Âge Groupe	Immigrants	Émigrants	Émigrants net
0-17	3 436	2 168	1 268
18-24	2 598	2 616	-18
25-44	6 397	5 499	898
45-64	4 286	2 559	1 727
65+	2 051	1 815	236
Total	18 768	14 657	4 111

Source : Statistique Canada, Déclarant.

L'ÉDUCATION À SARNIA LAMBTON

En 2021, 15,7 % de la population de Sarnia Lambton détenait un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur, ce qui était inférieur à la moyenne de 29,9 % de l'Ontario. Toutefois, un pourcentage plus élevé de résidents ici détenaient un certificat ou un diplôme (28,4 % par rapport à 20,3 % en Ontario).

Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation du nombre de résidents qui ont obtenu un certificat, un diplôme ou un grade par rapport à 2016, ce qui suggère une tendance continue vers un niveau de scolarité plus élevé. De plus, Sarnia Lambton a une représentation plus élevée des certificats ou des diplômes d'apprentissage ou d'une école de métiers que l'Ontario (Tableau 4).

Tableau 4 : Niveau de scolarité à Sarnia-Lambton par rapport à l'Ontario (2016 et 2021)

2016		Niveau d'éducation	2021	
Sarnia Lambton	Ontario		Sarnia Lambton	Ontario
16,8% 17 615	17,5% 1 935 355	Aucun certificat diplôme ou grade	14,6% 15 500	15,3% 1 799 890
29,4% 30 835	27,4% 3 026 100	Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	30,6% 32 520	27,2% 3 204 170
10,5% 11 075	6,0% 664 180	Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'un métier	9,2 % 9 955	5,0% 592 485
27,9% 29 275	20,8% 2 298 715	Certificat ou diplôme d'un collège d'un cégep ou d'un autre diplôme non universitaire	28,4% 30 190	20,3% 2 389 205
1,3% 1 395	2,2% 242 005	Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	1,4% 1 500	2,3% 268 480
14,1% 14 825	26% 2 872 085	Certificat diplôme ou grade universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur	15,7% 16 710	29,9% 3 528 600

Source : Statistique Canada, recensements de 2016 et de 2021. Table personnalisée.

LE POULS ÉCONOMIQUE : APERÇU DE LA POPULATION ACTIVE

Tendances de l'industrie

Les principales industries locales qui ont le plus de personnes employées comprennent les soins de santé et l'assistance sociale, la fabrication et le commerce de détail. Sarnia Lambton a connu une croissance substantielle dans diverses industries, la construction ayant connu la plus forte croissance (19,8 %), suivie des mines et du pétrole (19,2 %) et de l'immobilier (15,3 %). L'agriculture et les services publics ont également connu une croissance de 11,7 % et de 10,5 % respectivement. Entre 2016 et 2021, l'industrie des arts et des loisirs a connu une baisse de -56,2 %, suivie du commerce de gros (-33,7 %), et des autres services (-33,5 %). Le secteur de la gestion a également connu un ralentissement de -33,3 %, tout comme l'industrie de l'information et de la culture (-31 %).

Industries ayant connu la plus forte croissance:

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

Industries ayant connu la plus forte baisse:

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

Tableau 5: Changements de la main-d'œuvre par industrie à Sarnia Lambton et en Ontario (2016-2021)

L'industrie	Lambton 2016	Lambton 2021	Changement Lambton 2016-2021	Changement Ontario 2016-2021
Secteur de la construction	4 910	5 880	↑ 19,8 %	↓ -9,9 %
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	650	775	↑ 19,2 %	↓ -9,7 %
Immobilier, location et location à bail	750	865	↑ 15,3 %	↓ -2,6 %
l'agriculture, la foresterie, pêche et chasse	2 555	2 855	↑ 11,7 %	↓ -2,5 %
Services publics	620	685	↑ 10,5 %	↓ -8,4 %
Soins de santé et assistance sociale	7 665	8 385	↑ 9,4 %	↓ -10,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 730	2 785	↑ 2,0 %	↓ -15,5 %
Services éducatifs	3 580	3 555	↓ -0,7 %	↑ 3,3 %
Finance et assurances	1 295	1 240	↓ -4,2 %	↓ -4,3 %
Administration publique	2 315	2 210	↓ -4,5 %	↓ -3,4 %
Transport et entreposage	2 460	2 335	↓ -5,1 %	↓ -7,5 %
Fabrication	6 495	5 995	↓ -7,7 %	↑ 8,3 %
Administration et soutien	2 755	2 430	↓ -11,8 %	↑ 9,1 %
Commerce de détail	6 490	5 630	↓ -13,3 %	↑ 7,9 %
Services d'hébergement et de restauration	4 330	3 090	↓ -28,6 %	↑ 50,0 %
Industrie de l'information et de la culture	565	390	↓ -31,0 %	↑ 7,7 %
Gestion	45	30	↓ -33,3 %	↓ -52,9 %
Autres services	2 835	1 885	↓ -33,5 %	↑ 23,5 %
Commerce de gros	2 105	1 395	↓ -33,7 %	↑ 12,8 %
Les arts, divertissements et loisirs	1 335	585	↓ -56,2 %	↑ 55,8 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 et 2021. Table personnalisée.

Données sur les tendances professionnelles

Les principales professions de notre région en fonction du nombre de personnes qui travaillent dans cette profession, quel que soit le secteur dans lequel elles travaillent, comprennent les ventes et le service ; Les commerçants, les transporteurs et les opérateurs d'équipement ; Affaires, finances et administration ; Professions dans les domaines de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et mentaux ; et santé. À Sarnia Lambton, la main-d'œuvre a augmenté, le nombre de travailleurs passant de 105 015 à 106 375. Cette croissance s'est produite même s'il y a eu une diminution des participants actifs de la population active, passant de 61 460 à 59 650 résidents participant activement. Les professions qui ont connu la plus forte hausse du taux de chômage entre 2016 et 2021 comprenaient les professions de l'art, de la culture, de la récréation et du sport (hausse de 11,2 %) et des ventes et services (hausse de 9,8 %) et de la fabrication, de la fabrication et des services publics (hausse de 3,7 %) et des professions en gestion (hausse de 2,3 %).

Tableau 6 : Évolution de la main-d'œuvre selon la profession à Sarnia Lambton et en Ontario, 2016-2021

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

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 et 2021. Table personnalisée.

Tableau 7 : Variations du taux de chômage des professions pour Sarnia Lambton et l'Ontario, 2016-2021

	Sarnia 2016	Sarnia 2021	Ontario 2016	Ontario 2021	Variation % Sarnia	Variation % Ontario
Gestion	2,1%	4,5%	2,6%	5,3%	↑ 2,4 %	↑ 2,7 %
Affaires, finances et administration	4,4%	5,3%	4,4%	6,6%	↑ 0,9 %	↑ 2,2 %
Sciences naturelles, appliquées et connexes	4,1%	4,5%	4,0%	4,5%	↑ 0,4 %	↑ 0,5 %
Santé	2,8%	4,2%	2,3%	3,7%	↑ 1,4 %	↑ 1,4 %
Éducation et services sociaux	4,2%	5,1%	3,8%	6,4%	↑ 0,9 %	↑ 2,6 %
Art, culture, loisirs et sports	14,0%	25,1%	8,0%	16,0%	↑ 11,1 %	↑ 8,0 %
Ventes et service	7,4%	17,2%	6,7%	19,0%	↑ 9,8 %	↑ 12,3 %
Métiers, transport & opérateurs d'équipements & connexes	8,3%	8,8%	6,6%	9,7%	↑ 0,5 %	↑ 3,1 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	11,3%	11,0%	10,1%	11,3%	↓ -0,3 %	↑ 1,2 %
Fabrication et services publics	5,3%	9,0%	6,9%	11,8%	↑ 3,7 %	↑ 4,9 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 et 2021. Table personnalisée.

DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les données de l'Enquête sur la population active révèlent des changements dans l'emploi entre 2013 et 2022 à Sarnia Lambton. La main-d'œuvre, d'environ 109 000 personnes âgées de 15 ans et plus, a connu une activité en baisse, passant de 61,1 % à 57,7 %. Les taux d'emploi ont chuté en 2020, touchés par la pandémie, mais se sont rétablis à 58,8 % en 2022. Le chômage, après un pic de 11,6 % en 2020, est retombé à 6,5 % en 2022, se rapprochant des niveaux antérieurs à la pandémie. Ces changements, bien que difficiles, offrent des opportunités d'innovation et de nouveaux secteurs économiques.

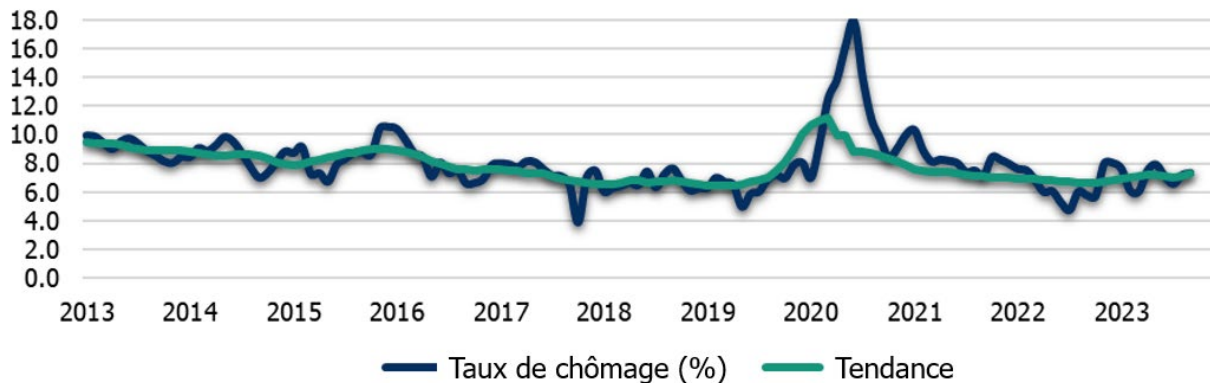
Sarnia Lambton connaît des variations saisonnières des taux de chômage de juillet 2022 à juin 2023. Les taux de chômage augmentent au cours des mois les plus froids, ce qui indique une tendance qui pourrait être liée aux tendances de l'emploi saisonnier dans des secteurs comme l'agriculture et le tourisme. Ce changement saisonnier est moins prononcé que dans d'autres régions. Visitez www.slwdb.org pour obtenir des statistiques mensuelles sur la population active.

Tableau 8 : Information sur le marché du travail pour Sarnia Lambton, 2013-2023

Moyennes annuelles	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Population source de 15 ans et plus	108,5	108,3	107,9	107,7	107,8	108,6	109,3	109,6	109,4	109,0
Taux d'activité (%)	61,1	61,4	61,3	60,7	60,2	60,1	59,5	54,5	57,5	57,7
Main-d'œuvre	66,3	66,5	66,2	65,4	64,9	65,3	65,0	59,7	62,9	62,9
Employés	60,3	60,8	60,5	60,2	60,2	60,9	60,6	52,9	57,7	58,8
Chômeurs	6,0	5,7	5,7	5,2	4,7	4,4	4,4	6,9	5,2	4,1
Taux de chômage (%)	9,1	8,6	8,6	8,0	7,3	6,7	6,7	11,6	8,2	6,5

Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2013-2023. Estimations calculées par Metro Economics (Note: Les estimations de la population, de la population active, des employés et des chômeurs sont en milliers de personnes).

Figure 4 : Taux de chômage (%) Sarnia Lambton, 2013 -2023



Source : Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2013-2023. Estimations calculées par Metro Economics.

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Sarnia Lambton abrite 11 328 entreprises, dont la majorité (68 %) sont exploitées sans employés. Les entreprises sans employés ont tendance à être dans l'immobilier, la location et la location à bail et l'agriculture, la foresterie, la pêche et les industries de chasse. Le paysage commercial de Sarnia-Lambton est principalement stimulé par les micro-entreprises (1-4 employés) et les petites entreprises (5-99 employés), qui exercent leurs activités dans les secteurs de la construction et du commerce de détail. Les moyennes entreprises (de 100 à 499 employés) sont principalement dans les secteurs de la fabrication et des soins de santé et de l'assistance sociale. Pendant ce temps, les grandes entreprises (plus de 500 employés) sont principalement dans les industries de la construction et de l'administration publique.

Tableau 9 : Répartition des entreprises par industrie

Secteur de l'industrie	Employés					Dépenses Employés	% des entreprises
	Aucun employé	Micro 1-4	Petit 5-99	Moyen 100-499	Grand + 500		
11 - Agriculture	1 985	142	97	1	0	2 225	19,64%
21 - Exploitation minière	28	12	12	0	0	52	0,46%
22 - Services publics	43	2	10	1	0	56	0,49%
23 - Construction	539	242	230	9	2	1 022	9,02%
31-33 - Fabrication	91	38	97	15	2	243	2,15%
41 - Commerce de gros	93	57	105	2	1	258	2,28%
44-45 - Commerce de détail	279	176	341	7	0	803	7,09%
48-49 - Transport et entreposage	258	64	64	2	1	389	3,43%
51 - Information et culture	38	21	17	0	0	76	0,67%
52 - Finances et assurances	459	51	84	0	0	594	5,24%
53 - Biens immobiliers, services de location et de location à bail	2 073	130	34	4	0	2 241	19,78%
54 - Services professionnels, scientifiques et tec.	556	162	92	4	0	814	7,19%
55 - Gestion des sociétés	64	5	5	0	1	75	0,66%
56 - Soutien administratif	181	61	60	7	0	309	2,73%
61 - Services éducatifs	44	16	21	0	2	83	0,73%
62 - Soins de santé et assistance sociale	388	172	212	14	1	787	6,95%
71 - Arts, spectacles et loisirs	89	14	32	0	0	135	1,19%
72 - Services d'hébergement et de restauration	120	39	221	3	0	383	3,38%
81 - Autres services	420	192	147	2	0	761	6,72%
91 - Administration publique	2	2	13	3	2	22	0,19%

Source : Statistique Canada, juin 2023.

Analyse du revenu et du type d'emploi par profession

En 2021, les professions ayant le revenu médian le plus élevé comprenaient celles des affaires, de la finance et de l'administration, des sciences naturelles et appliquées et des professions connexes, ainsi que des professions de la fabrication et des services publics. Les professions ayant le revenu médian le plus faible comprenaient les professions de l'art, de la culture, des loisirs et des sports, la vente et les services, les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe. Environ 59 % des personnes occupées travaillaient à temps plein, mais les professions de l'art, de la culture, des loisirs et des sports, ainsi que des ventes et des services reflètent la prévalence du travail à temps partiel. De plus, le secteur agricole a connu une représentation plus élevée des postes à temps partiel.

Tableau 10 : Revenu et type d'emploi selon la profession

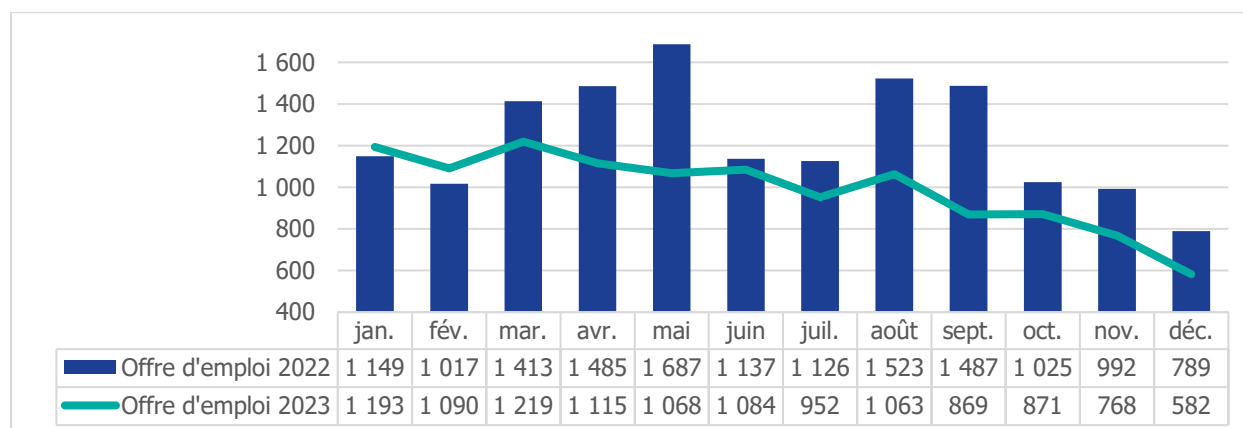
	Revenu médian	Employé à temps plein	Employés Temps partiel
0 Professions en gestion	103 000 \$	4 660	1 415
1 Professionnels des affaires, des finances et de l'administration	44 800 \$	3 955	2 230
2 Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	87 000 \$	2 710	925
3 Professions de la santé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

Source : Recensement de 2021 de Statistique Canada. Table personnalisée.

WISL : TRAVAIL À SARNIA LAMBTON

Travail à Sarnia Lambton (WISL) est un site d'emploi et une plate-forme en ligne exploités par SLWDB qui relie les employeurs et les chercheurs d'emploi à Sarnia Lambton grâce à divers outils et ressources. WISL fournit des données locales sur la demande d'emploi avec des informations clés, y compris le nombre total d'offres d'emploi, ainsi que des informations d'offre d'emploi sur les professions, les industries, les emplacements et municipalités, les sites d'emploi et les compétences requises pour les emplois disponibles à Sarnia Lambton. Le nombre d'offres d'emploi dans de nombreux secteurs fluctue d'un mois à l'autre, cependant, au cours de la dernière année, WISL a recueilli un total de 12 646 offres d'emploi actives auprès de 2 207 entreprises. Il y a eu une augmentation du nombre d'offres d'emploi par rapport à l'année précédente, la durée moyenne des offres d'emploi ayant été de 28,7 jours.

Figure 5 : Nombre d'offres d'emploi par mois



Source : Sarnia Lambton Workforce Development Board (WISL), Données de 2023.

Figure 6 : Durée de l'emploi

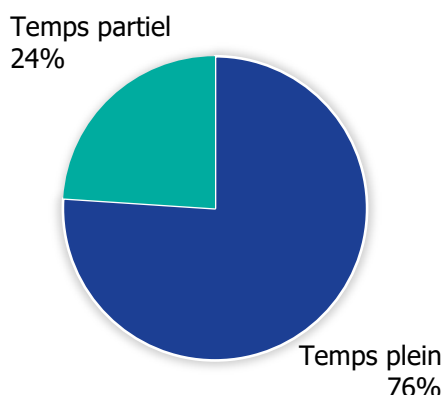


Figure 7 : Type d'emploi

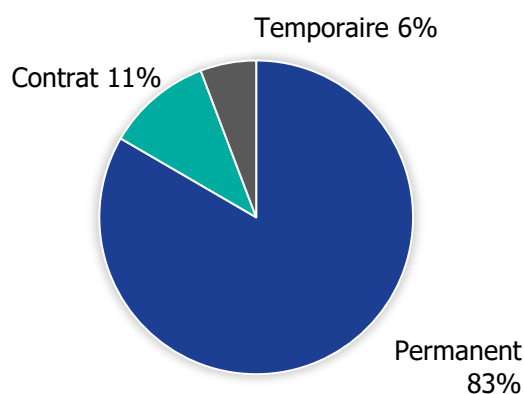


Figure 8: Les cinq principales compétences exigées par les employeurs



Tableau 11 : Salaire annualisé à temps plein par profession à Sarnia Lambton

	Offres d'emploi	Salaire annualisé à temps plein (CAD)
Vendeurs au détail	801	39 400 \$
Préposés au maintien à domicile, femmes de ménage et professions connexes	431	31 701 \$
Autres représentants des services à la clientèle et d'information	388	39 760 \$
Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées	356	89 322 \$
Gestionnaires du commerce de détail et de gros	306	54 059 \$
Adjoints administratifs	275	46 180 \$
Travailleurs des services sociaux et communautaires	263	51 717 \$
Cuisiniers	243	36 725 \$
Conducteurs de camions de transport	243	77 869 \$
Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus	186	78 353 \$
Préposés aux comptoirs alimentaires, aides de cuisine et professionnels de soutien connexes	185	35 526 \$
Gardiens de sécurité et professions connexes des services de sécurité	183	36 171 \$
Infirmières auxiliaires autorisées	176	76 807 \$
Manutentionnaires de matériel	172	44 141 \$
Nettoyants légers	170	36 079 \$
Concierges, concierges et surintendants d'immeubles	146	42 083 \$
Serveurs d'aliments et de boissons	127	32 282 \$
Superviseurs des ventes au détail	121	41 790 \$
Réceptionnistes	116	41 156 \$
Éducatrices et aides à la petite enfance	113	39 580 \$
Chauffeurs de services de livraison et de messagerie	110	44 599 \$
Gestionnaires de l'exploitation et de l'entretien des installations	106	64 812 \$
Inspecteurs en santé publique, en santé environnementale et en santé et sécurité au travail	106	70 664 \$
Aides aux métiers de la construction et ouvriers	99	47 197 \$
Chefs de programme et instructeurs en loisirs, sport et conditionnement physique	98	40 603 \$

Source : Sarnia-Lambton Workforce Development Board (WISL), Données de 2023.

Tableau 12 : Offres d'emploi à Sarnia Lambton selon le code du SCIAN

Titre de l'industrie	Nombre combiné d'entreprises
Soins de santé et assistance sociale	1 834
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	1 200
Commerce de détail	1 608
Administration publique	1 038
Services professionnels, scientifiques et techniques	666
Services d'hébergement et de restauration	595
Autres services (sauf l'administration publique)	400
Transport et entreposage	749
Finance et assurances	364
Secteur de la construction	341

Source : Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton (WISL), Données de 2023.



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



COMMENCEZ VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI DÈS AUJOURD'HUI !

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

SONDAGE EMPLOYERONE

Le sondage EmployeurOne est un sondage qui recueille des renseignements directement auprès des employeurs locaux afin de répondre aux besoins de la main-d'œuvre locale et de cerner les tendances. Ce rapport fournit aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des données sur les tendances d'embauche locales et les méthodes de recrutement pour la planification de l'avenir et de la carrière.

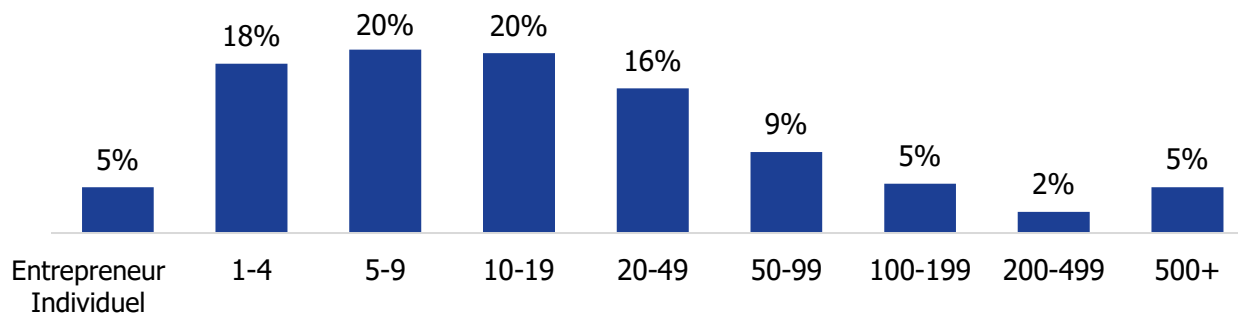
Le sondage a été créé pour relever les défis auxquels font face les employeurs, comme le recrutement, le maintien en poste et les postes difficiles à pourvoir. Il vise également à relever les défis auxquels sont confrontées les petites entreprises et les propriétaires uniques. En 2023, nous avons reçu des commentaires de 263 employeurs locaux, avec une plus grande représentation de ceux du commerce de détail, des soins de santé et de l'assistance sociale, et de la construction.

La majorité des entreprises comptant des employés (87 %) ont indiqué qu'elles avaient embauché un employé en 2022, avec un total estimé à 4 512 nouveaux employés par 216 organisations. Les répondants ont également déclaré 1 058 cessations d'emploi, une baisse par rapport à l'année précédente, où les répondants avaient déclaré 4 684 cessations d'emploi (n = 272 réponses). Les industries qui ont connu le plus grand nombre de séparations comprennent les soins de santé et l'assistance sociale (26 %), le commerce de détail (19 %), la fabrication (11 %) et la construction (10 %).

Le maintien en poste demeurait une préoccupation pour 48 % des employeurs, et de même, 56 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient un plan de relève en place pour tenir compte de la croissance et/ou des départs à la retraite prévus au cours des 3 à 5 prochaines années. Les principales industries qui ont indiqué une préoccupation pour le maintien en poste sont les soins de santé et l'assistance sociale (15 %), les autres services (sauf les administrations publiques) (12 %), les services d'hébergement et de restauration (11 %), la construction (9 %) et le commerce de détail (9 %).

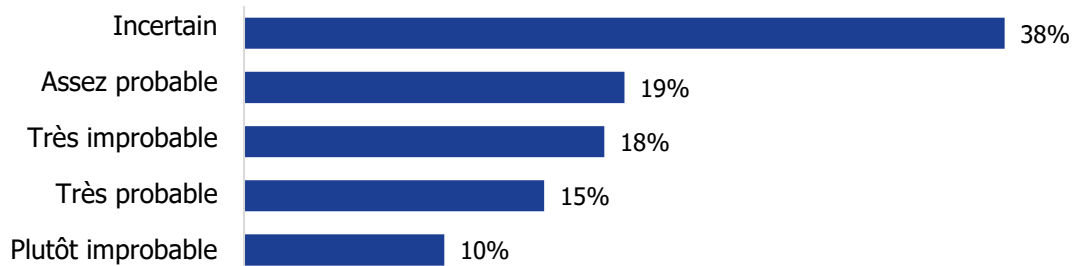
Conformément aux résultats du sondage des années précédentes, les employeurs ont déclaré avoir de la difficulté à pourvoir des postes, principalement dans le commerce de détail, les autres services (sauf l'administration publique) et les soins de santé et l'assistance sociale. Le rapport complet peut être consulté à <https://www.SLWDB.org>.

Figure 9 : Catégorisation de la taille de l'entreprise des répondants au sondage



Comme dans le sondage de l'an dernier, les répondants ont été interrogés sur la probabilité d'embaucher des talents internationaux. Les principales industries les plus susceptibles d'embaucher des talents internationaux sont les services d'hébergement et de restauration (17 %), les autres services (à l'exception de l'administration publique) (12 %), et les soins de santé et l'assistance sociale (11 %), tandis que les industries qui ont déclaré être les moins susceptibles d'embaucher des talents internationaux sont l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (0 %), l'immobilier et les services de location et de location à bail (0 %), et les services publics (0 %).

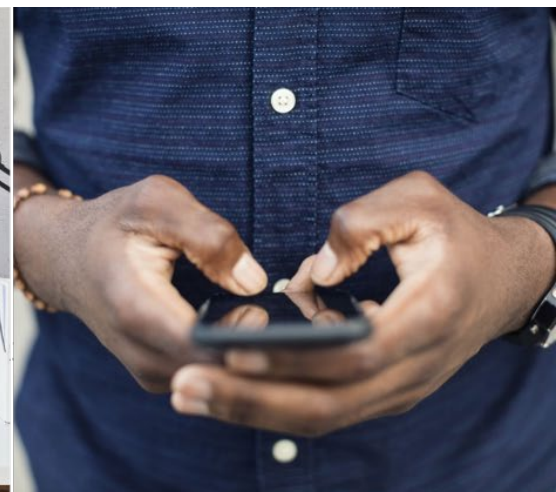
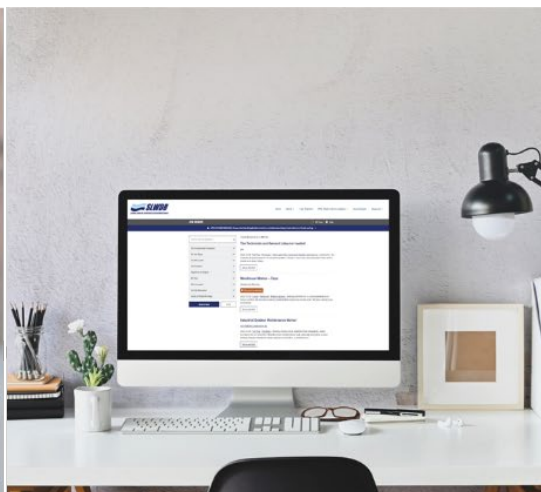
Figure 10 : Probabilité pour les employeurs locaux d'embaucher des talents internationaux en 2023



Les principales méthodes de recrutement identifiées comprenaient la bouche à oreille, les contacts personnels ou les réseaux informels, suivis des sites d'emploi en ligne et des médias sociaux. Les résultats du sondage de l'année dernière ont indiqué que la principale méthode de recrutement utilisée par les employeurs locaux était les sites d'emploi en ligne. Dans le cadre du processus de recrutement, les employeurs ont indiqué qu'ils recherchaient souvent des candidats qui font preuve d'auto-motivation et de la capacité de travailler efficacement sans supervision étroite, d'une solide éthique de travail, de fiabilité, de travail d'équipe et de compétences interpersonnelles, et d'un engagement à fournir un service à la clientèle exceptionnel.

Le maintien en poste demeurait une préoccupation pour 48 % des employeurs, et de même, 56 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient un plan de relève en place pour tenir compte de la croissance et/ou des départs à la retraite prévus au cours des 3 à 5 prochaines années. Stratégies utilisées par les employeurs locaux pour encourager le maintien en poste :

- Augmentation régulière du salaire
- Reconnaissance pour le service et/ou le travail exceptionnel
- « Avantages » pour les employés (c.-à-d. rabais sur les marchandises, les vêtements de marque de l'entreprise, etc.)
- Possibilités de formation
- Flexibilité de l'emploi (c.-à-d. arrangements de travail à domicile, horaire flexible, partage d'emploi)
- Des voies promotionnelles claires ou des possibilités d'avancement
- Augmentations régulières des prestations
- Possibilités de rotation des emplois



PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario jouent un rôle crucial dans le soutien des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs partout en Ontario. Les données et statistiques présentées dans cette section concernent la période entre 2022 et 2023 et proviennent des données d'Emploi Ontario 2022-2023 du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario pour les commissions locales.

Ces éléments de données constituent le fondement des conseils locaux et des réseaux régionaux pour qu'ils participent à des discussions fondées sur des données probantes avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario et les organismes autres qu'Emploi Ontario. Ces discussions portent sur la résolution des défis locaux, y compris les questions liées aux compétences, aux lacunes en matière de services, aux chevauchements et aux populations mal desservies à Sarnia Lambton. Les efforts de collaboration des fournisseurs de services d'Emploi Ontario, des conseils locaux et des réseaux régionaux visent à élaborer des stratégies et des mesures qui s'attaquent efficacement à ces problèmes localisés.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les programmes d'Emploi Ontario, veuillez consulter le site Web du gouvernement de l'Ontario à <https://www.ontario.ca/page/employment-ontario>.

Les programmes d'Emploi Ontario qui ont été offerts au cours de la dernière année comprennent :

- Service de l'emploi
- Apprentissage
- Subvention pour l'emploi Canada-Ontario
- Connexion emploi jeunesse
- Alphabétisation et compétences de base
- Service d'aide à l'emploi de l'Ontario
- De meilleurs emplois pour l'Ontario

Consultations sur Emploi Ontario

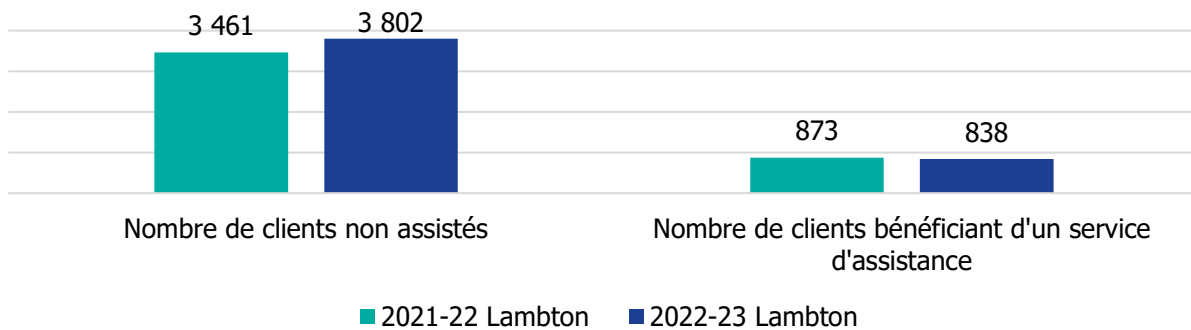
SLWDB se connecte mensuellement avec nos partenaires communautaires d'Emploi Ontario (EO). En tant que prestataires de soutien direct à l'emploi tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs, les prestataires d'EO offrent un aperçu qui reflète les besoins directs de la main-d'œuvre. Les thèmes notés par les fournisseurs d'EO incluent :

- Il est primordial de continuer à offrir des soutiens en mathématiques et en littératie à ceux qui entreprennent ou terminent un apprentissage.
- La formation aux compétences numériques et aux compétences générales est un objectif clé et un besoin dans la communauté locale.
- L'épuisement professionnel du personnel de première ligne est une préoccupation pour de nombreux organismes de services sociaux.
- Les partenariats communautaires entre les organisations d'EO et d'autres intervenants communautaires donnent aux prestataires d'EO la possibilité de soutenir la communauté avec un large éventail de besoins.
- Une gamme diversifiée de clients recherchent des services, tant du côté des demandeurs d'emploi que des employeurs. Les nouveaux arrivants, tant nationaux qu'internationaux, ainsi que les petits, moyens et grands employeurs ont besoin de soutien pour trouver un emploi/candidat qualifié.

Services d'emploi

Les services d'emploi offrent un large éventail de ressources et de soutien pour les individus et les employeurs locaux, répondant aux objectifs de carrière et d'emploi personnels ainsi qu'aux besoins locaux de main-d'œuvre qualifiée. Au cours de l'exercice 2022-2023, les Services d'emploi ont aidé 838 clients et fourni des ressources et de l'information à 3 802 clients sans aide, une légère baisse par rapport à l'exercice précédent.

Figure 11 : Nombre de clients des services d'emploi



Source : Programmes Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2023.

Les Services d'emploi ont connu une augmentation du nombre de clients par rapport à l'année précédente, maintenant une composition démographique uniforme en termes d'âge et de sexe. Notamment, 37 % des clients ont déclaré n'avoir aucun revenu, compter sur des mesures de soutien comme le programme Ontario au travail (OT), l'assurance-emploi (AE), le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) ou leurs revenus d'emploi, avec une diminution du nombre de clients selon l'assurance-emploi. La plupart des clients possédaient un niveau de scolarité au-delà de l'école secondaire, bien que 14 % n'aient pas terminé leurs études secondaires. En ce qui concerne la répartition entre les sexes, 46 % des clients se sont identifiés comme des femmes, 53 % comme des hommes et 1 % comme trans, autres ou ont préféré ne pas divulguer. Les clients étaient répartis entre les groupes d'âge suivants : 25 % étaient âgés de 15 à 24 ans, 45 % étaient âgés de 25 à 44 ans, 28 % étaient âgés de 45 à 64 ans et 1 % étaient âgés de 65 ans et plus.

Un pourcentage considérable de 40 % de la clientèle s'est identifiée comme handicapée et 13 % comme autochtone, des chiffres qui sont considérablement plus élevés que la moyenne provinciale en Ontario, qui sont de 15 % et de 5 % respectivement. Il s'agissait également d'un nombre croissant de professionnels formés à l'étranger et de nouveaux arrivants, représentant respectivement 7 % et 6 % des clients. De plus, un plus petit segment de clients comprenait des francophones, des personnes sourdes et des membres de groupes racialisés.

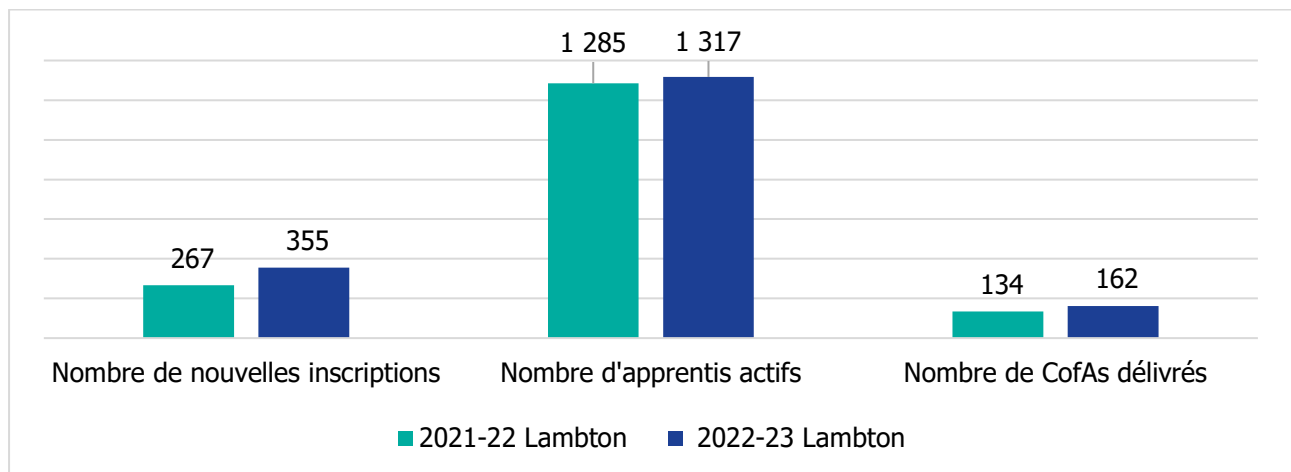
Le lien avec la population active était semblable à celui des années précédentes, avec 84 % des chômeurs et 4 % des sous-employés ; la majorité d'entre eux étaient sans emploi depuis plus de trois mois. D'importantes mises à pied ont eu lieu dans des secteurs comme la construction, les services d'hébergement et de restauration, les soins de santé et l'aide sociale, et le commerce de détail. Les professions touchées allaient des aides de métiers, du soutien aux services, des ventes, du soutien administratif, du transport, du soutien administratif, juridique et éducatif aux ouvriers de la fabrication.

La majorité des clients des Services d'emploi étaient en chômage depuis diverses périodes : 34 % depuis moins de trois mois, 13 % entre trois et six mois, 12 % pendant six à douze mois et 27 % pendant plus de douze mois. Toutefois, les résultats ont été positifs, 67 % d'entre eux ayant obtenu un emploi (54 % à temps plein), 11 % ayant fait des études ou suivi une formation, et les autres chômeurs, indépendants, incapables de travailler ou faisant du bénévolat.

Programmes d'apprentissage

Au cours de la période 2022-2023, il y a eu 267 nouvelles inscriptions à des programmes d'apprentissage, ce qui reflète une augmentation par rapport aux 242 de l'année précédente. Le nombre d'apprentis actifs a atteint 1 317, et 162 certificats d'apprentissage (COA) ont été délivrés. Fait intéressant, la population d'âge a connu un léger changement, avec une augmentation du nombre de participants plus jeunes, soulignant un intérêt croissant pour les métiers. Notamment, les métiers de Steamfitter et de General Carpenter ont connu d'importantes augmentations d'enregistrements. Les efforts continus pour promouvoir la diversité des genres dans l'industrie des métiers se sont poursuivis, avec des discussions visant à comprendre et à éliminer les obstacles, tout en soulignant l'importance de soutenir et de favoriser des milieux de travail inclusifs.

Figure 12 : Nombre de clients du Programme d'apprentissage, 2022-2023



Source : Programmes d'Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2023.

Le programme d'apprentissage a connu une augmentation de 33 % du nombre de nouveaux inscrits et une augmentation de 21 % du nombre de certificats d'apprentissage, malgré une baisse de 41 % des inscriptions à la formation modulaire. Principalement des hommes, 88 % des demandeurs étaient des hommes et 12 % des femmes, la majorité d'entre eux ayant entre 15 et 44 ans, dont 9 % d'autochtones. La plupart avaient terminé leurs études secondaires, et la répartition des inscriptions dans les métiers est demeurée constante, avec 42 % des nouveaux apprentis de moins de 25 ans et 58 % entre 25 et 64 ans.

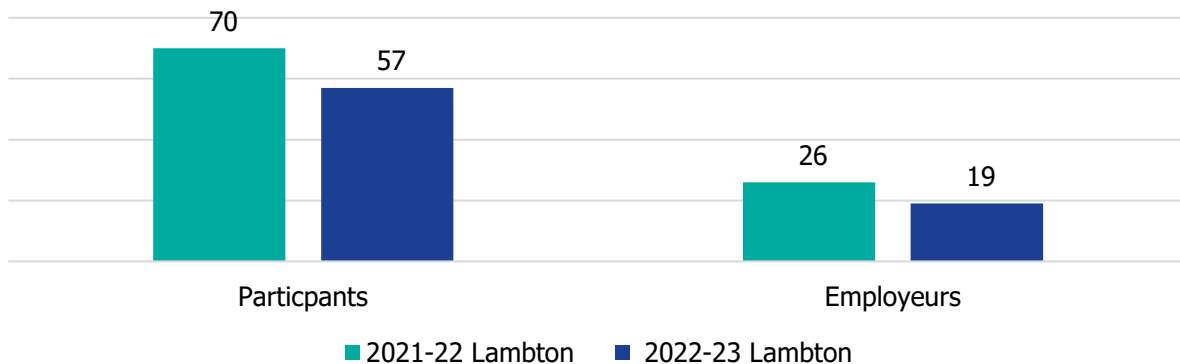
Au cours de la période 2022-2023, le nombre de nouveaux apprentis qui se sont joints au programme variait selon le métier. La répartition est la suivante :

- 69 nouveaux apprentis Steamfitter (une augmentation de 103% par rapport à l'année précédente)
- 62 nouveaux apprentis charpentiers généraux (une augmentation de 148 % par rapport à l'année précédente)
- 44 nouveaux apprentis artisans de la construction
- 29 nouveaux apprentis électriciens
- 26 nouveaux apprentis techniciens d'entretien automobile
- 22 nouveaux apprentis techniciens de camions et d'autocars
- 17 nouveaux apprentis peintres et décorateurs

Subvention canada-ontarienne pour l'emploi (COJG)

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (GSJG) offre aux employeurs la possibilité d'investir dans leur main-d'œuvre en appuyant ment directement les employeurs qui souhaitent investir dans la formation de leurs employés. Le programme a offert des possibilités de formation à 19 employeurs et à 57 participants au cours de l'exercice 2022-2023.

Figure 13 : Nombre de clients du programme, 2021-2022 par rapport à 2022-2023



Source : Programmes d'Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2023.

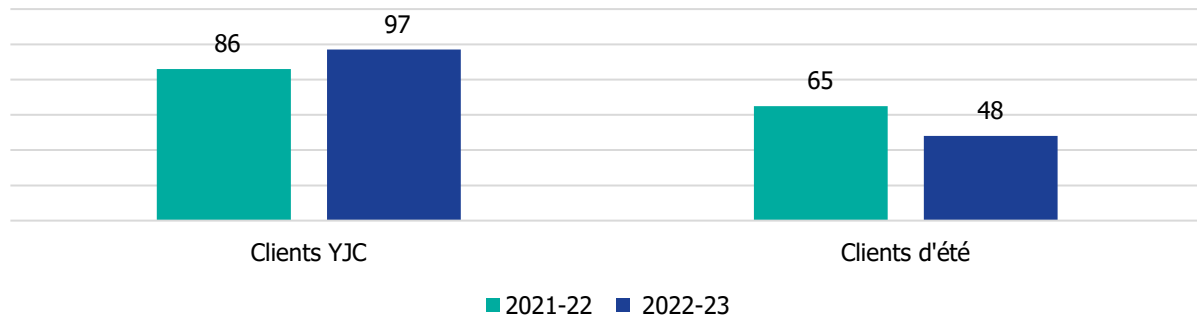
La Subvention canadienne pour l'emploi- Ontario a connu une baisse du nombre de participants et d'employeurs par rapport à l'année précédente, ce qui s'inscrit dans une tendance provinciale plus large. Le nombre de participants a chuté à 57 dans 19 employeurs, avec une baisse significative de 23 % de la participation des femmes, notamment plus faible à Sarnia Lambton (21 %) comparativement à 38 % en Ontario. La grande majorité (86 %) des participants étaient principalement financés par l'emploi, principalement à temps plein (82 %). Bien que des groupes désignés tels que les peuples autochtones, les professionnels formés à l'étranger, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées et les personnes racialisées faisaient partie du programme, des nombres précis n'ont pas été divulgués parce que chaque groupe compte moins de 10 membres. Fait remarquable, 100 % des participants ont trouvé un emploi après le programme, 96 % dans des postes à temps plein.

Du côté des employeurs, il y a eu une réduction de 27 % de la participation, 68 % des 19 employeurs participants comptant moins de 50 employés. Malgré cela, tous ont fait état d'une augmentation de la productivité des stagiaires et ont affirmé que la formation correspondait aux besoins de la main-d'œuvre. Les participants ont montré une large tranche d'âge, avec 8% âgés de 15 à 24 ans, 67% âgés de 25 à 44 ans et 25% âgés de 45 à 64 ans. Le programme s'est conclu par un taux d'emploi de 100 % chez les participants, ce qui souligne son efficacité malgré la réduction du nombre de participants et la disparité entre les sexes dans la participation.

Connexion emploi jeunesse (YJC)

Connexion emploi jeunesse (YJC) offre un soutien intensif au-delà des opportunités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement aux jeunes de 15 à 29 ans. Les programmes visent à soutenir les jeunes en matière d'emploi, d'éducation ou de formation, et qui font également face à une gamme d'obstacles à l'emploi. La participation au programme d'été est calculée séparément. Il y avait 97 clients de JJC qui ont participé localement, une augmentation par rapport aux années précédentes, bien qu'il y ait eu une baisse de la participation estivale.

Figure 14 : Nombre de clients de YJC (2021-2022 par rapport à 2022-2023)



Source : Programmes d'Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2023.

La majorité des clients étaient âgés de 15 à 24 ans dans les programmes réguliers et d'été. Au cours de l'été, 40 % des clients avaient moins d'une 12e année, une baisse par rapport à 73 % l'année précédente, tandis que le programme régulier a vu 32 % avec le même niveau de scolarité. La représentation des hommes dans le programme était plus élevée (58 %), comparativement aux femmes (38 %), et à celles s'identifiant comme trans ou autre (4 %). La plupart des clients n'avaient aucun revenu, et 27 % dépendaient du programme Ontario au travail.

Il y avait une représentation plus élevée des clients s'identifiant comme ayant une incapacité (70 %) que l'Ontario (30 %). De plus, 11 % des clients se sont identifiés comme autochtones. Selon l'âge, 81 % des clients étaient âgés de 15 à 24 ans et 19 % de 25 à 44 ans. En ce qui concerne les niveaux de scolarité, 32 % avaient fait moins de 12e année et 58 % avaient terminé leurs études secondaires.

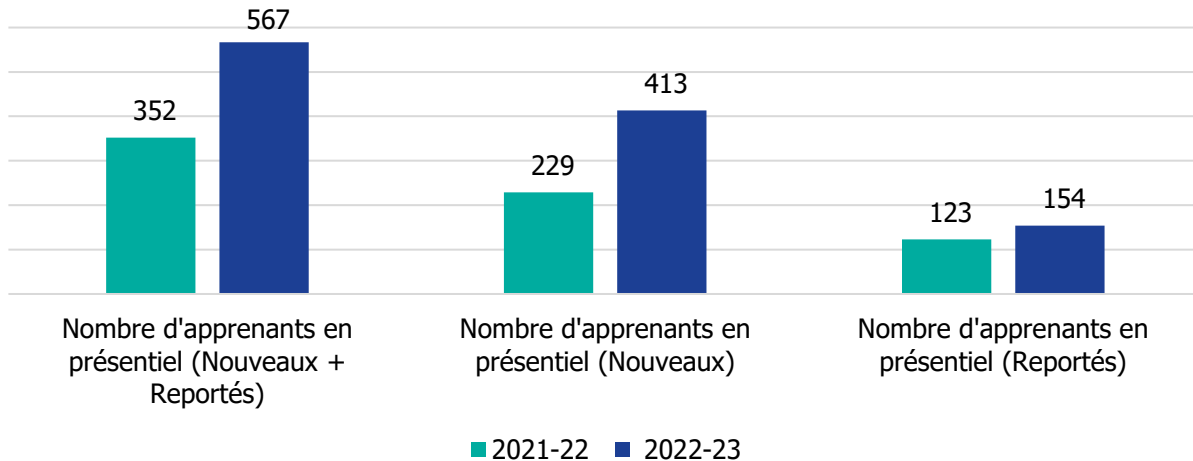
Programme De meilleurs emplois Ontario

Le programme de meilleurs emplois Ontario offre aux demandeurs admissibles une formation axée sur les compétences pour les emplois en demande et un soutien financier. Les participants sont admissibles s'ils ont été mis à pied et n'ont pas travaillé ou ont été sans emploi pendant six mois ou plus et faisaient partie d'un ménage à faible revenu. Bien qu'il n'y ait pas de données disponibles pour Sania Lambton, le programme a vu la participation de 3 064 personnes dans des régions importantes telles qu'Ottawa, Toronto, Essex, Peel, Waterloo, Hamilton et Middlesex au cours de l'exercice 2022-2023.

Alphabétisation et compétences de base

Le programme d'alphabétisation et de compétences de base contribue de façon essentielle à l'amélioration des compétences de base et de l'employabilité. Ce rapport donne un aperçu du rendement du programme et des statistiques clés au cours de l'année de programme 2022-2023.

Figure 15 : Nombre d'apprenants en personne (2021-2022 par rapport à 2022-2023)



Source : Programmes d'Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2023.

Le Programme d'alphabétisation et de compétences de base offrait des services à 567 clients, dont 413 nouveaux clients, et 154 de l'exercice précédent. La représentation des femmes était élevée à 63 %, tandis que les hommes en représentent 36 %, et un pourcentage plus faible s'identifiait comme trans ou autre. La représentation des apprenants des groupes désignés était stable, principalement chez les personnes handicapées. Parmi les groupes désignés, 44 % des apprenants se sont identifiés comme ayant une incapacité, ce qui est plus élevé que les 30 % en Ontario, et 15 % étaient autochtones, comparativement à 12 % en Ontario. Les personnes racialisées représentaient 3 % des apprenants, contre 18 % en Ontario, et les nouveaux arrivants étaient à 2 %, comparativement à 17 % en Ontario.

La répartition par âge a montré que 35% des apprenants étaient âgés de 15 à 24 ans, 49% de 25 à 44 ans et 15% de 45 à 64 ans. En ce qui concerne le niveau de scolarité, 7 % avaient moins de 9e année de scolarité, et 40 % n'avaient pas terminé la 12e année, en hausse par rapport à une représentation précédente de 17 %. Ceux qui avaient terminé leurs études secondaires se sont élevés à 32 %, et 13 % avaient un certificat ou un diplôme, en baisse par rapport aux 21 % précédents.

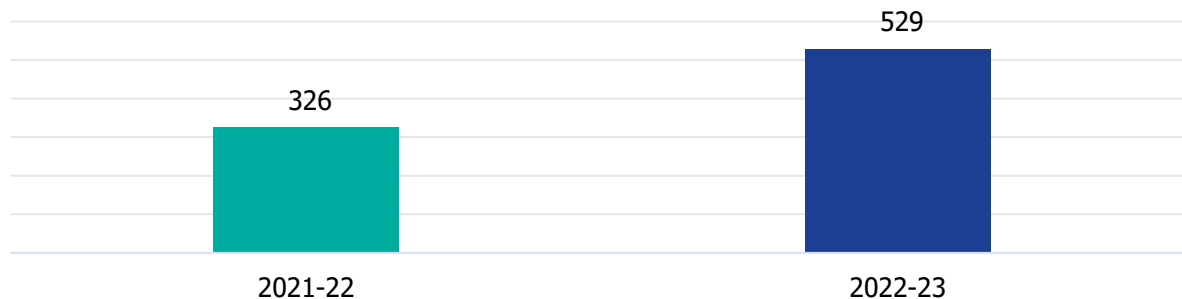
Le nombre d'apprenants ayant un emploi a légèrement diminué. Diverses sources de revenu ont été déclarées : 34 % des apprenants avaient un revenu d'emploi et 20 % n'avaient aucune source de revenu, le reste comptant sur divers soutiens comme le programme Ontario au travail, le POSPH, l'assurance-emploi ou d'autres. Les renvois au programme provenaient principalement de sources structurelles ou officielles, mais les renvois informels par la bouche à oreille et les médias étaient également importants.

Les objectifs des apprenants variaient, avec une proportion plus élevée visant à obtenir des crédits d'études secondaires et moins de personnes à la recherche d'un emploi comme objectif par rapport aux moyennes de l'Ontario. La répartition des parcours d'objectifs des apprenants était de 37 % pour les études postsecondaires, de 37 % pour les crédits d'études secondaires (significativement plus élevés que les 14 % de l'Ontario), de 17 % pour l'emploi (inférieurs aux 37 % de l'Ontario), de 6 % pour l'apprentissage et de 3 % pour l'indépendance.

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

Les Services d'aide à l'emploi de l'Ontario aident les gens à se connecter à divers programmes d'emploi. Il offre également des services pour aider les gens à se préparer et à trouver un emploi. Au cours de l'exercice 2021-2022, le programme OEAS a fourni des services à 326 clients.

Figure 16 : Nombre de clients (2021-2022 par rapport à 2022-2023)



Source : Programmes d'Emploi Ontario, gouvernement de l'Ontario, 2023.

La majorité des clients, soit 76 %, étaient sans emploi, 12 % occupaient un emploi et 10 % sous-employaient. La tranche d'âge primaire se situait au sein des groupes de travail de base, avec une représentation légèrement plus élevée des femmes à 53 % par rapport aux hommes à 47 %, et un pourcentage plus faible s'identifiant comme trans. Les clients ayant une incapacité formaient le groupe désigné le plus important, soit 56 %.

Les nouveaux arrivants ont eu accès aux services plus que l'année précédente et plus que la moyenne de l'Ontario, ce qui souligne une tendance à l'augmentation de l'utilisation des services locaux par ce groupe. Le niveau de scolarité des clients était diversifié : 30 % étaient détenteurs d'un certificat ou d'un diplôme et 28 % avaient terminé leurs études secondaires. En ce qui concerne les sources de revenu, 41 % n'en avaient aucune, ce qui dépassait la moyenne de l'Ontario. Les autres sources de revenu des clients comprenaient 16 % ayant un revenu d'emploi et 12 % comptaient sur le programme Ontario au travail.

La répartition selon l'âge a montré que 19 % des clients étaient âgés de 15 à 24 ans, près de la moitié, 49 %, étaient âgés de 25 à 44 ans et 27 % étaient âgés de 45 à 64 ans. Au sein des groupes désignés, 15 % des clients étaient de nouveaux arrivants, ce qui était plus élevé que les 5 % de l'Ontario, et 6 % s'identifiaient comme Autochtones. Ces chiffres indiquent le rôle important de l'OEAS dans l'aide à un large éventail de clients, en particulier ceux qui ont un handicap et les nouveaux arrivants.

CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES

Alors que nous commençons notre exercice 2023-2024, notre objectif était de nous connecter avec un large éventail d'intervenants clés de la communauté de Sarnia Lambton. Ces intervenants ont fourni un niveau d'expertise et d'idées que seuls ceux qui travaillent directement avec les employés et les chercheurs d'emploi peuvent offrir. Les expériences et les idées partagées nous aident à mieux comprendre nos données sur le marché du travail, que nous partageons avec les étudiants, les chercheurs d'emploi et le public. Les consultations ont été menées tout au long de 2023-2024 en personne, par téléphone et virtuellement. Il y a également eu deux jours de consultation où nous nous sommes rendus dans les collectivités de Grand Bend et de Petrolia, afin de mieux comprendre les défis et les réussites des employeurs dans les régions plus rurales de Sarnia Lambton.

Le personnel de la SLWDB a également participé aux comités suivants au cours de la dernière année :

- Groupe de travail sur les affaires et l'économie
- Jeunes professionnels de la Chambre de commerce
- Services d'emploi en leadership collectif
- Groupe de travail sur le développement de la main-d'œuvre des éducateurs de la petite enfance
- Célèbre Série de conférences Sarnia Lambton
- Francophone Immigration
- Groupe de travail sur l'immigration
- Sécurité agricole de Lambton
- Le bien-être au travail de Lambton
- Partenaires actifs dans le partage de ressources
- Sarnia Lambton Industrial Alliance
- Sarnia Lambton Local Immigration Partnership
- Sarnia Lambton Local Immigration Partnership Employment Committee
- Sarnia Lambton Social Services Network
- Comité de recrutement et de maintien en poste du Sarnia Lambton Social Services Network
- Réseau d'apprentissage du Sud-Ouest
- Visions de l'harmonie
- Planification de la main-d'œuvre Ontario
- Planification de la main-d'œuvre dans l'

Alors que nous réfléchissons aux consultations tenues avec les principaux intervenants de la communauté de Sarnia Lambton, nous constatons que les tendances suivantes se reflètent de manière constante dans ces conversations :

- Recrutement et maintien en poste de la main-d'œuvre
- Logement et transport
- Vieillesse de la population
- Pénuries d'approvisionnement
- Compétences générales et littératie numérique

Recrutement et maintien en poste de la main-d'œuvre

Au cours des dernières années, le maintien en poste et le recrutement ont été identifiés comme des défis clés pour les employeurs de Sarnia Lambton. Encore une fois, cette année, nous considérons que le maintien en poste et le recrutement sont identifiés comme des défis clés. Cela est vrai, même si le taux de chômage local a diminué depuis qu'il a atteint des sommets de 7,5 % et de 8 % en avril et en mai, respectivement. Les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, de divers secteurs ont indiqué qu'elles avaient de la difficulté à pourvoir des postes avec des candidats ayant les compétences requises. Certaines des industries qui continuent de faire face à des défis difficiles en matière de recrutement et de maintien en poste sont les soins de santé et l'assistance sociale et les métiers spécialisés. Les responsables des services de garde d'enfants, des soins de santé et de l'assistance sociale nous ont dit que le roulement du personnel a été particulièrement élevé.

Tout au long des consultations dans les régions plus rurales de Sarnia Lambton, les employeurs ont indiqué qu'ils avaient des postes difficiles à pourvoir en raison d'un manque de candidats ayant les qualifications nécessaires. Ils ont ajouté que le manque de transport et de logements abordables nuit à la croissance et au maintien de leur main-d'œuvre. Les stratégies novatrices, comme l'offre de stages coopératifs et de programmes ciblés pour les jeunes, ont été reconnues comme des mesures efficaces. Cependant, une dépendance à l'égard des travailleurs étrangers temporaires a été identifiée dans les secteurs qui ont du mal à retenir le personnel domestique, ce qui indique une lacune potentielle dans la satisfaction des besoins locaux en matière d'emploi. L'accent mis sur les programmes de formation pour combler les lacunes en matière de compétences et d'intérêts a été souligné comme une approche réussie. Les initiatives communautaires ont été reconnues pour leur rôle dans la facilitation d'un meilleur accès aux possibilités d'emploi.

Logement et transport

De façon générale, tous les employeurs continuent de souligner la nécessité d'un plus grand nombre de logements et de transports. Bien que cette tendance s'étende à de nombreuses industries, les intervenants ont suggéré qu'elle est accentuée dans les régions plus rurales de Sarnia Lambton. De plus, il a été suggéré que le manque de logements et de moyens de transport a une incidence sur la croissance de la main-d'œuvre et de la population dans son ensemble. Les défis en matière de logement et de transport pour la population immigrante croissante ont également été discutés, ainsi que le besoin de possibilités d'emploi plus inclusives. Certains secteurs comptaient fortement sur la main-d'œuvre immigrée, en particulier pour les emplois manuels, ce qui indique un écart potentiel dans la main-d'œuvre domestique.

Viellissement de la population

Tout au long des consultations, les intervenants se sont dits préoccupés par le fait que la population « en âge de travailler » ne croît pas au rythme nécessaire pour soutenir la croissance future des entreprises et des collectivités. Lorsque nous réfléchissons aux chiffres de population du Recensement de 2021, nous constatons en fait qu'il y a une augmentation de la population âgée de 60 ans et plus (un déplacement de 65 %), alors que la population de 15 à 59 ans a diminué. Les employeurs ont laissé entendre que la demande d'emplois actuelle et future dans les professions hautement qualifiées sera particulièrement touchée par cette tendance démographique.

Pénuries d'approvisionnement

Les entreprises, en particulier dans le secteur de la vente au détail, ont dû faire face à des défis en matière de stockage et d'adaptation des stocks en raison des perturbations de la chaîne d'approvisionnement. Cela a nécessité des ajustements fréquents aux stratégies d'approvisionnement et a mis en évidence la nécessité de chaînes d'approvisionnement plus résilientes. Les mesures d'adaptation comme la diversification des fournisseurs et le fait de se tenir au courant de l'évolution des tendances de consommation étaient courantes. Toutefois, ce domaine demeure préoccupant, ce qui indique la nécessité de stratégies plus solides pour s'attaquer aux problèmes d'approvisionnement futurs.

Compétences générales et littératie numérique

Une lacune importante dans les compétences générales, comme les capacités interpersonnelles, a été relevée dans divers secteurs. De plus, la demande de littératie numérique et de formation professionnelle était importante, ce qui reflète un changement vers des environnements de travail plus dépendants de la technologie. Certains secteurs ont réagi en intégrant la formation sur les compétences numériques dans leurs programmes, mais une formation plus complète en compétences générales a été mentionnée comme un moyen d'aider à combler cette lacune.

PLAN D'ACTION 2023-2027

Le Plan d'action pour 2024-2027 comble plusieurs lacunes mises en évidence dans les données statistiques locales et dans les consultations communautaires. Le Plan d'action met l'accent sur les priorités suivantes :

- Priorité 1 : Recrutement et maintien en poste
- Priorité 2 : Promotion des métiers spécialisés
- Priorité 3 : Soutenir la main-d'œuvre rurale
- Priorité 4 : Soutenir une main-d'œuvre diversifiée
- Priorité 5 : Explorer le secteur de l'énergie propre

Priorité 1 : Recrutement et maintien en poste

Les résultats du sondage EmployerOne 2022 de la SLWDB montrent que les employeurs utilisent un large éventail de stratégies pour tenter de soutenir le maintien en poste, y compris les augmentations salariales (21 %) et la reconnaissance des employés (19 %). Malgré cela, plus de la moitié (52 %) des répondants ont déclaré que le maintien en poste est une préoccupation pour leur entreprise.

Grâce à des consultations, la SLWDB a déterminé que les employeurs sont de plus en plus intéressés à embaucher à partir d'un bassin de candidats plus diversifié. Par exemple, les employeurs ont exprimé leur intérêt à embaucher de nouveaux arrivants et d'étudiants étrangers.

Activités 2023-2024

- En 2023, la SLWDB a joué un rôle actif dans le Réseau d'apprentissage du Sud-Ouest, un comité de 26 organisations locales qui se consacrent à la promotion des métiers spécialisés comme option de carrière de premier choix. La SLWDB dirige l'élaboration et la prestation des Prix de l'employeur pour célébrer les employeurs qui excellent dans l'apprentissage.
- La SLWDB a partagé des données sur le marché du travail et des données sur la demande d'emploi dans plusieurs forums communautaires, y compris des séances de Connexion emploi jeunesse (N = 4) et deux réunions communautaires du Groupe de travail sur l'immigration.
- La SLWDB participe à plusieurs comités qui traitent des efforts de recrutement locaux, y compris le groupe de travail sur les affaires et l'économie, le groupe de travail sur le développement de la main-d'œuvre des éducateurs de la petite enfance, le comité de l'emploi du Sarnia Lambton Local Immigration Partnership et le groupe de travail sur l'immigration.

Activités 2024-2026

- La BDDSL élaborera et organisera cinq présentations communautaires pour promouvoir les données sur la demande d'emplois recueillies au moyen des outils WISL et reçues de Statistique Canada.
- SLWDB participera à deux salons de l'emploi locaux pour promouvoir nos données sur la population active et les outils d'emploi WISL.
- Appuyer les travaux de deux groupes d'équipes spéciales axés sur l'action (CEE et Immigration).
- Créer et partager cinq rapports sur la demande d'emplois dans des secteurs à forte demande comme les métiers spécialisés et les soins de santé et l'assistance sociale.

Activités 2026-2028

- SLWDB créera et partagera les soutiens existants pour les carrières en demande, identifiera les lacunes et créera des soutiens qui les combleront.
- La SLWDB continuera d'appuyer le travail continu des fournisseurs locaux d'Emploi Ontario en faisant la promotion de leurs activités de formation et en demandant aux employeurs et aux chercheurs d'emploi avec lesquels nous établissons des liens de rechercher des services d'OT.

Priorité 2 : Promotion des métiers spécialisés

Les résultats du sondage EmployeurOne de 2022 de la SLWDB montrent que de nombreuses organisations locales qui embauchent dans les métiers spécialisés ont indiqué une préoccupation pour le recrutement et le maintien en poste. Cette situation, jumelée au vieillissement de la population, aura une incidence sur les nombreux métiers spécialisés qui sont déjà en demande. Grâce à nos recherches menées en 2021 et en 2023 auprès d'intervenants locaux (employeurs, conseils scolaires et Collège Lambton), nous avons identifié plusieurs métiers qui sont très en demande à Sarnia Lambton. On s'attend à ce que cette demande continue d'augmenter à mesure que les départs à la retraite surviennent et que les projets de construction commerciale et résidentielle à grande échelle vont de l'avant.

Activités 2023-2024

- En 2020, SLWDB, en collaboration avec le Lambton College, a réuni 26 partenaires communautaires pour former le Southwest Apprenticeship Network (SWAN). Le 7 mars 2024, le SWAN a tenu un gala des employeurs pour célébrer les employeurs qui ont excellé dans l'apprentissage. La SLWDB a dirigé la planification et la prestation de cet événement qui a réussi à promouvoir les métiers spécialisés et à célébrer les employeurs locaux qui font la promotion de l'apprentissage.
- La SLWDB a participé à un comité de planification, PAIRS, pour réunir les employeurs locaux qui embauchent dans les métiers et les conseils scolaires. Un petit-déjeuner de reconnaissance de l'employeur était prévu, mais a été annulé en raison du faible nombre d'inscriptions.

Activités 2024-2026

- La SLWDB continuera de recueillir des données sur le maintien en poste et la planification de la relève dans le cadre du sondage annuel De l'EmployeurOne et de déterminer les industries de métiers spécialisés qui ont le plus besoin de formation sur les pratiques exemplaires de recrutement. Ces données seront partagées avec notre liste de diffusion de 589 membres et dans trois présentations communautaires des données de l'employeur un.
- La SLWDB continuera de promouvoir le travail du SWAN. La SLWDB continuera de diriger la planification et la prestation du Gala annuel des prix aux employeurs.
- La SLWDB continuera de promouvoir les métiers auprès de groupes sous-représentés tels que les femmes et les nouveaux arrivants au Canada dans deux présentations communautaires.

Activités 2026-2028

- La SLWDB s'efforcera de consulter chaque année de 15 à 20 employeurs et syndicats dans les métiers spécialisés. En maintenant et en développant ces réseaux, nous pouvons continuer à mettre en contact les employeurs et les apprentis potentiels avec le soutien de l'OT et le bureau local du ministère.
- SLWDB continuera d'appuyer les efforts de la Sarnia Lambton Industrial Alliance (SLIA). Un grand nombre d'organisations qui soutiennent les petits et moyens employeurs qui embauchent dans de nombreux métiers spécialisés.

Priorité 3 : Soutenir la main-d'œuvre rurale

En 2023-2024, la SLWDB s'est lancée dans des recherches pour explorer les besoins actuels et futurs en main-d'œuvre de la main-d'œuvre agricole. Grâce à ce travail, les principaux défis et les solutions fondées sur l'action ont été identifiés. Certains des problèmes soulignés par les principaux intervenants étaient la difficulté à pourvoir des postes à forte intensité de main-d'œuvre, le manque d'expérience agricole des candidats et les préoccupations concernant le nombre d'employés à l'avenir. De plus, en raison des innovations actuellement utilisées et prévues pour l'avenir, il a été recommandé que la formation locale soit axée sur la fourniture de connaissances agricoles de base ainsi que sur la formation numérique avancée.

Activités 2023-2024

- En 2023, SLWDB a participé à une visite de la ferme du comté de Lambton. Cela a donné l'occasion de visiter quatre entreprises agricoles locales et d'entendre les problèmes qui ont une incidence sur leur entreprise.
- SLWDB siège au Conseil de sécurité agricole de Lambton qui fait la promotion de la protection de la main-d'œuvre agricole locale par le biais d'initiatives communautaires et de formation.

Activités 2024-2026

- SLWDB continuera d'échanger et de présenter des données à la communauté agricole et de fournir deux présentations communautaires.
- La SLWDB s'efforcera d'établir des liens avec 15 à 20 employeurs ruraux afin de les aider à mieux comprendre leurs besoins en formation et la façon d'accéder au soutien à l'emploi dans la collectivité et de cerner les lacunes qui existent.
- La SLWDB organisera deux journées de consultation en milieu rural afin de fournir aux employeurs l'espace nécessaire pour partager leurs préoccupations et aider à créer des solutions réalisables.

Activités 2026-2028

- La SLWDB s'efforcera d'établir des liens avec les établissements d'enseignement postsecondaire locaux afin d'appuyer l'harmonisation des besoins et des programmes des employeurs.

Priorité 4 : Soutenir une main-d'œuvre diversifiée

À un peu moins de 60 % actuellement, Sarnia Lambton a l'un des taux de participation les plus bas de la province. Cela suggère qu'il y a une grande population d'employés potentiels qui ne travaillent pas. Dans notre recherche de 2023 visant à promouvoir l'embauche inclusive, nous avons entendu lors d'entrevues avec 12 employeurs que les avantages de l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée s'étendent au-delà de la simple « dotation d'un poste ». L'embauche d'un large éventail d'employés, y compris ceux des groupes sous-représentés (étudiants internationaux, nouveaux arrivants et ceux qui s'identifient dans des groupes minoritaires), apporte une multitude de nouvelles expériences et d'exposition au personnel actuel et aux clients / clients. Il y a un potentiel inexploité dans ce groupe démographique et cela pourrait créer une croissance du nombre de main-d'œuvre locale et aider à combler les domaines de demande tels que les soins de santé et l'assistance sociale.

Activités 2023-2024

- La SLWDB a dirigé une réunion mensuelle des dirigeants des services d'emploi. Nous avons entendu nos partenaires qui soutiennent les personnes handicapées, et nous faisons la promotion du travail important qu'ils font dans la communauté.
- Notre recherche a permis d'identifier les avantages de l'embauche de personnes handicapées et de dissiper certains des mythes qui existent autour de l'embauche de ce groupe démographique. Trois vidéos d'employeurs locaux ont été créées et partagées sur YouTube.
- La SLWDB a participé à une séance de consultation sur la stratégie du Partenariat local en matière d'immigration pour soutenir les nouveaux arrivants à Sarnia Lambton.

- SLWDB a appuyé le lancement de l'application Bienvenue du Partenariat local en immigration, qui offre aux nouveaux arrivants un accès aux ressources locales, y compris des informations sur l'emploi et du soutien.
- La SLWDB continue de participer aux réunions mensuelles du comité du Sarnia Lambton Local Immigration Partnership.

Activités 2024-2026

- La SLWDB visera à partager les données sur la population active, spécifiquement liées à une main-d'œuvre diversifiée, avec le Groupe de travail sur l'immigration et dans deux présentations communautaires.
- SLWDB soutiendra un événement d'employeur pour présenter aux employeurs les avantages de recruter une main-d'œuvre diversifiée.
- SLWDB continuera à soutenir le travail de Workforce Windsor Essex avec le projet TeamWork : Together Empowering Access for Migrant Workers Outreach, Resources and Knowledge, un projet visant à soutenir les travailleurs migrants dans les comtés d'Essex, de Kent et de Lambton.

Activités 2026-2028

- SLWDB créera une liste de ressources pour soutenir les personnes handicapées et d'autres besoins de soutien spéciaux pour la communauté.
- La SLWDB appuiera le travail continu de la main-d'œuvre du Caucus des préfets de l'Ouest de l'Ontario alors qu'elle s'efforcera de trouver et de mettre à l'essai des solutions de transport pour les employeurs ruraux.

Priorité 5 : Explorer le secteur de l'énergie propre

Au cours des deux dernières années, plusieurs projets de grande envergure ont été annoncés à Sarnia Lambton. Du recyclage des batteries au développement d'un centre d'hydrogène, les progrès ont conduit à la nécessité d'explorer davantage les besoins en main-d'œuvre. En explorant les besoins en main-d'œuvre, nous pouvons évaluer si d'autres programmes de formation devraient être élaborés pour répondre au besoin de perfectionnement de nouvelles compétences. Cela placera Sarnia Lambton dans une meilleure position pour croître dans le secteur de l'énergie propre aux côtés du reste de l'Ontario.

Activités 2023-2024

- Partenariat avec Workforce Planning West (une collaboration entre neuf conseils de planification de la main-d'œuvre opérant dans la région située entre le lac Érié et le lac Huron) pour explorer et créer le cadre d'un projet de recherche multi-sites visant à explorer les besoins en main-d'œuvre de l'économie verte.
- Création d'un rapport sommaire pour le Réseau régional d'emploi de Windsor afin de mettre en évidence la recherche en cours dans le secteur de l'énergie verte et propre et les offres d'emploi actuelles dans ce secteur.

Activités 2024-2026

- Explorer les besoins de cette main-d'œuvre diversifiée en consultation avec 10 intervenants clés du secteur de l'énergie propre.
- Dresser une liste de recommandations pour favoriser la croissance des codes de la CNP qui englobent cet effectif.

Activités 2026-2028

- Établir des partenariats avec les intervenants du secteur de l'éducation pour discuter de la capacité de formation et des besoins futurs en matière de formation pour soutenir la main-d'œuvre.



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

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

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



[Suivez-nous sur Twitter](#)



[Connectez-vous sur LinkedIn](#)



[Aimez-nous sur Facebook](#)



[Suivez-nous sur Instagram](#)