

EMPLOYER *one* survey

2025 Résultats





Table des matières

SOMMAIRE EXÉCUTIF.....2

FAITS MARQUANTS DE L'ACTIVITÉ.....3

FAITS MARQUANTS DE L'INDUSTRIE.....4

TENDANCES DE L'EMBAUCHE EN 2024.....5

FUTURES EMABAUCHE.....7

RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION.....8

DÉPARTS EN 2024.....10

TALENT INTERNATIONAUX.....11

COMMENTAIRES SUPPLEMENTAIRES.....12



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

Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles du Conseil 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 organismes ne sont aucunement liés par les recommandations contenues dans le présent document.

Sommaire exécutif

L'enquête EmployerOne est une enquête annuelle menée au sein de la communauté de Sarnia Lambton pour recueillir des informations directement auprès des employeurs locaux concernant leurs besoins en main-d'œuvre et les tendances en matière d'embauche. Le rapport généré par cette enquête fournit aux demandeurs/eures d'emploi et aux employeurs des informations précieuses sur le marché du travail local et les méthodes de recrutement pour la planification de l'avenir et de la carrière.

L'enquête vise à relever plusieurs défis tels que le recrutement, la fidélisation et les postes difficiles à pourvoir. Elle met également l'accent sur les difficultés rencontrées par les petites entreprises et les propriétaires uniques. En recueillant des données auprès des employeurs locaux, l'enquête permet d'identifier les lacunes du marché de l'emploi et donne l'occasion aux parties prenantes de collaborer pour y remédier.

Cette année, l'enquête a reçu des réponses de 323 entreprises locales représentant divers secteurs de l'économie. On note notamment une participation accrue de secteurs tels que les services d'enseignement, les services professionnels, scientifiques et techniques, le commerce de détail et les arts, le divertissement et les loisirs, ce qui témoigne d'un large éventail d'engagements de la part des employeurs. Ce niveau de participation témoigne de l'importance et de la pertinence de l'enquête pour les entreprises locales.

Le rapport est conçu pour être informatif, complet et facilement compréhensible. Si vous avez des questions ou des commentaires, n'hésitez pas à nous contacter:

Dr. Mikelle Bryson-Campbell, PhD.

Directeur Exécutif

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

Centre corporatif de St. Clair

265, rue Front Nord, bureau 504

Sarnia, Ontario N7T 7X1

(519) 332-0000

Mikelle.Bryson.Campbell@slwdb.org

Faits marquants

Sur les 323 entreprises qui ont participé à la 12e enquête annuelle d'EmployerOne, 23 % ont été créées au cours des cinq dernières années, tandis que 77 % ont été créées il y a plus de cinq ans. Les entreprises ayant un siège social local représentent 76 % des répondants/es, tandis que les 24 % restants sont des succursales dont le siège social est situé en dehors de la région.

Le paysage physique de la main-d'œuvre actuelle varie : 76 % des entreprises indiquent que le personnel travaille sur place, 5 % ont recours uniquement au travail à distance et 19 % utilisent une approche hybride avec du personnel travaillant à la fois à distance et sur place. Les entrepreneurs individuels travaillent principalement sur place (52 %), tandis qu'un plus petit pourcentage travaille de manière hybride (32 %) et à distance (16 %).

Figure 1: Paysage physique de la main-d'œuvre actuelle.

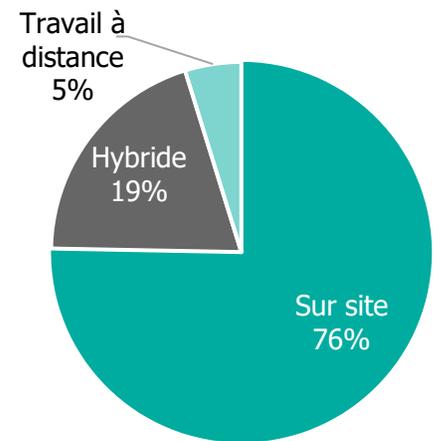
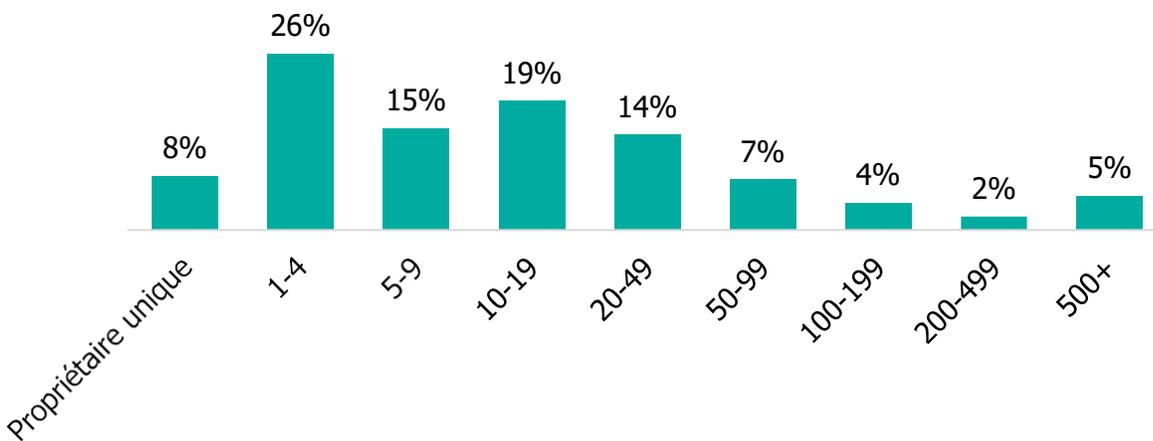


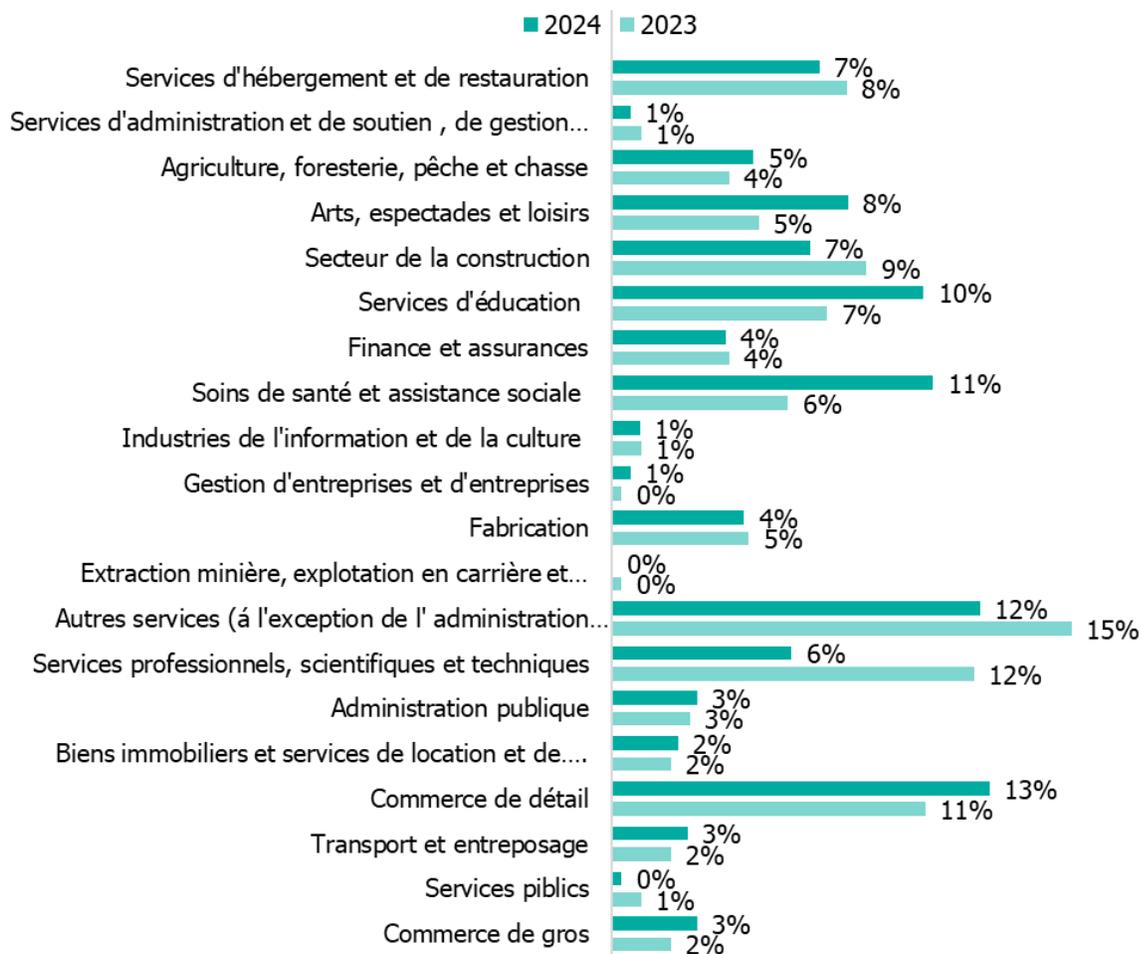
Figure 2: Catégorisation de la taille de l'entreprise des répondants à l'enquête.



Faits marquants de l'industrie

Par rapport aux données de l'année précédente, la participation des entreprises a évolué dans différents secteurs. Les augmentations des réponses des entreprises dans les secteurs de la santé et de l'assistance sociale (+5 %), des services d'enseignement (+3 %) et des arts, spectacles et activités récréatives (+3 %) sont particulièrement remarquables, (+3%) et des Arts, spectacles et activités récréatives (+3%). À l'inverse, des secteurs tels que les services professionnels, scientifiques et techniques (-6 %) et les autres services (à l'exception de l'administration publique) (-3 %) ont vu leurs réponses diminuer.

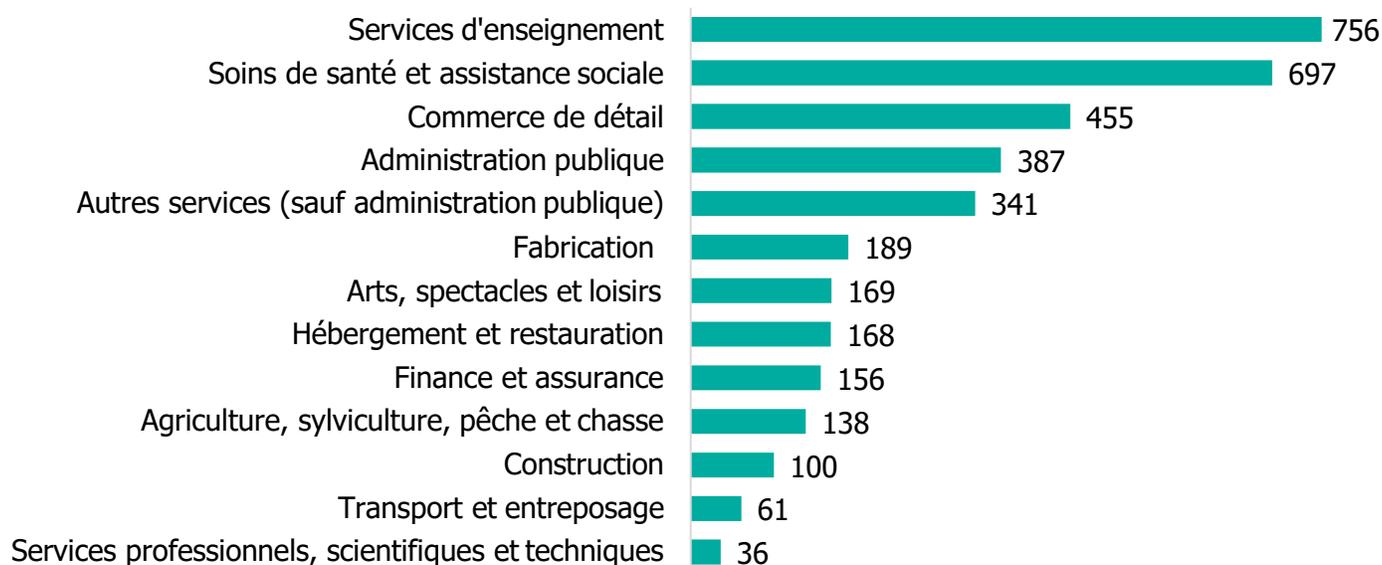
Figure 3: Catégorisation sectorielle des répondants/es à l'enquête.



Tendances de l'embauche en 2024

La plupart des entreprises employant des salariés/ées (73 %) ont indiqué qu'elles avaient embauché un/e salarié/ée au cours des 12 derniers mois, avec un total estimé à 3 753 nouvelles embauches par 235 organisations. En revanche, l'année précédente, 228 entreprises avaient embauché 3 663 personnes. Les types d'emploi varient : 24 % sont des postes permanents à temps plein, 29 % des postes permanents à temps partiel et 41 % des postes contractuels/saisonniers.

Figure 4: Nombre total d'embauches par catégorie



Dans l'ensemble, 53 % des répondants/es ont déclaré avoir des postes difficiles à pourvoir. C'est le cas de 35 % des petites entreprises (1 à 99 salariés/ées), de 65 % des moyennes entreprises (100 à 499 salariés/ées) et de 41 % des grandes entreprises (500 salariés/ées et plus). Les principales raisons pour lesquelles les postes sont difficiles à pourvoir sont le manque de candidats/es (18%), le manque de qualifications (17%) et le manque d'expérience professionnelle (16%). Parmi les autres raisons invoquées par les employeurs, outre celles énumérées dans le tableau, figurent les difficultés à rivaliser avec les offres de rémunération, les préoccupations d'ordre éthique et la situation géographique.

Les secteurs qui rencontrent le plus de difficultés en raison d'un manque de candidats/es sont l'administration publique (44%), les services d'enseignement (30%), la construction (24%) et les soins de santé et l'assistance sociale (32%). D'autre part, les secteurs qui rencontrent des difficultés en raison de qualifications insuffisantes sont les services d'enseignement (45 %), l'administration publique (33 %), l'industrie manufacturière (29 %) et les autres services (à l'exception de l'administration publique) (63 %).

Raisons pour lesquelles les postes ont été difficiles à pourvoir:

- Pas assez de candidats/es (18%)
- Manque de qualifications (17%)
- Manque d'expérience professionnelle (16%)
- Manque de motivation, d'attitude ou de compétences interpersonnelles (10%)
- Manque de compétences techniques (12%)
- Pas de candidats/es du tout (5%)
- Autres (1%)
- Incapacité à rivaliser avec d'autres employeurs (4 %)
- Manque de compétences linguistiques (7%)
- L'entreprise n'est pas accessible par les transports en commun (2%)
- Impossibilité d'évaluer un diplôme ou un titre étranger (1%)
- Manque de services de garde d'enfants (1%)
- Manque de moyens de transport (4%)
- Manque de logements (2%)

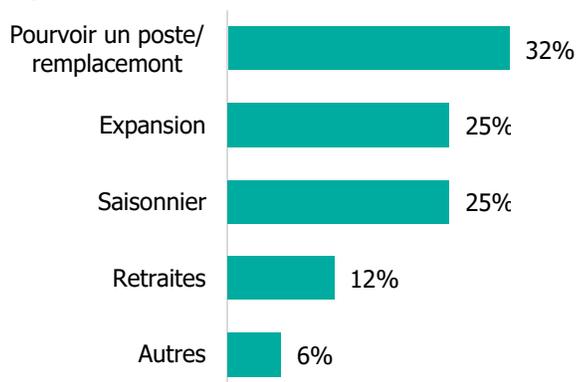


Futures embauches

Pour ce qui est de l'avenir, 63% des répondants/es ont indiqué qu'ils/elles prévoient d'embaucher environ 2062 personnes au cours de l'année à venir. Bon nombre des embauches prévues permettront de pourvoir un poste vacant actuel ou prévu, ou résulteront d'une expansion anticipée de l'entreprise. Les secteurs qui prévoient le plus grand nombre d'embauches en 2025 sont les suivants: soins de santé et assistance sociale (738), administration publique (334), autres services (à l'exception de l'administration publique) (236) et services d'enseignement (208).

Les secteurs qui prévoient d'embaucher en raison de l'expansion sont l'immobilier, la location et le crédit-bail (43%), l'industrie manufacturière (43%) et les services d'enseignement (39%). En revanche, les secteurs qui prévoient le plus de départs à la retraite sont la gestion de sociétés et d'entreprises (50%), le transport et l'entreposage (38%) et l'administration publique (22%).

Figure 5: Raisons prévues pour l'embauche en 2025.



Professions pour lesquelles on prévoit de recruter en 2025:

Services d'enseignement

- Enseignants/es
- Assistants/es d'enseignement
- Éducateurs/trices de la petite enfance inscrits/es (EPEI)
- Assistant(e)s de garde d'enfants
- Gardiens/iennes
- Enseignants/es de français
- Tuteurs/trices

Autres services (sauf administration publique)

- Travailleurs/euses de l'entretien des pelouses
- Concepteurs/eures graphiques
- Prospecteur/trices d'emplois
- Chargés/ées de développement commercial
- Développeurs/eures de sites web
- Étudiants/es d'été
- Chef/fe de projet

Soins de santé et assistance sociale

- Préposés/ées aux bénéficiaires (PAB)
- Infirmiers/ières auxiliaires autorisés/ées (IAA)
- Infirmiers/ères autorisés/ées (IA)
- Médecins
- Ergothérapeutes
- Travailleurs/euses sociaux/ales francophones
- Orthophonistes

Recrutement et fidélisation

Les tendances en matière de recrutement montrent que les sites d'emploi en ligne sont la méthode la plus utilisée, avec 43 % des réponses. Le bouche-à-oreille, y compris les contacts personnels et les réseaux informels, reste important (27 %), malgré la préférence croissante pour les plateformes numériques. Les médias sociaux continuent d'étendre leur influence, représentant 11 % des réponses. Les centres de services d'emploi non gouvernementaux ou communautaires ou les sites web représentent 6 %, tandis que les centres de services d'emploi gouvernementaux ou les sites web représentent 5 %.

Les panneaux ou affiches d'emploi sur place ont été utilisés moins fréquemment (3 %) et les autres méthodes ont représenté 4 %. Cette tendance met en évidence l'évolution vers des méthodes de recrutement numériques, soulignant la nécessité pour les employeurs d'adapter leurs stratégies afin de rester compétitifs pour attirer les talents.

Les employeurs de la région de Sarnia-Lambton ont signalé une légère amélioration de la disponibilité des travailleurs/euses qualifiés/ées par rapport aux années précédentes. Alors que 49 % des employeurs jugeaient la disponibilité excellente ou bonne l'année dernière, ce chiffre est passé à 52 % cette année, ce qui témoigne d'une tendance positive sur le marché du travail local.

Principales compétences recherchées par les employeurs lors du recrutement:

Éthique du travail 13%

Motivation personnelle 12%

Fiabilité 11%

Travail d'équipe 10%

Volonté d'apprendre 10%

Communication 9%

Service à la clientèle 8%

Professionalisme 7%

Résolution de problèmes 5%

Adéquation avec l'entreprise 5%

Gestion du temps 4%

Informatique 2%

Créativité 2%

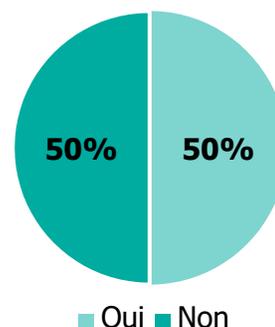
Espirit d'analyse 1%

Le maintien en poste du personnel reste une préoccupation pour la moitié des employeurs. 50% des employeurs se disent préoccupés par le maintien de leur personnel. En outre, 49% des répondants/es ont déclaré avoir des plans de succession pour gérer la croissance prévue et les départs à la retraite imminents au cours des trois à cinq prochaines années. Les administrations publiques (56 %), les soins de santé et l'assistance sociale (47 %), les services d'enseignement (42 %) et la construction (38 %) figurent parmi les secteurs les plus préoccupés par la question du maintien en poste du personnel.

Stratégies utilisées par les employeurs locaux pour encourager la rétention:

- Augmentation régulière du salaire (21%)
- Reconnaissance d'un service et/ou d'un travail exceptionnel (18%)
- Possibilités de formation (17%)
- Avantages pour les employés/ées (réductions sur les marchandises, vêtements portant la marque de l'entreprise, célébrations pour le personnel, etc. (15%)
- Flexibilité de l'emploi (travail à domicile, horaires flexibles, partage du travail) (9 %)
- Des voies de promotion ou des possibilités d'avancement claires (7%)
- Augmentation régulière des prestations (5%)
- Possibilités de rotation des emplois (4 %)
- Autres (2%)

Figure 6: Préoccupations en matière de rétention.

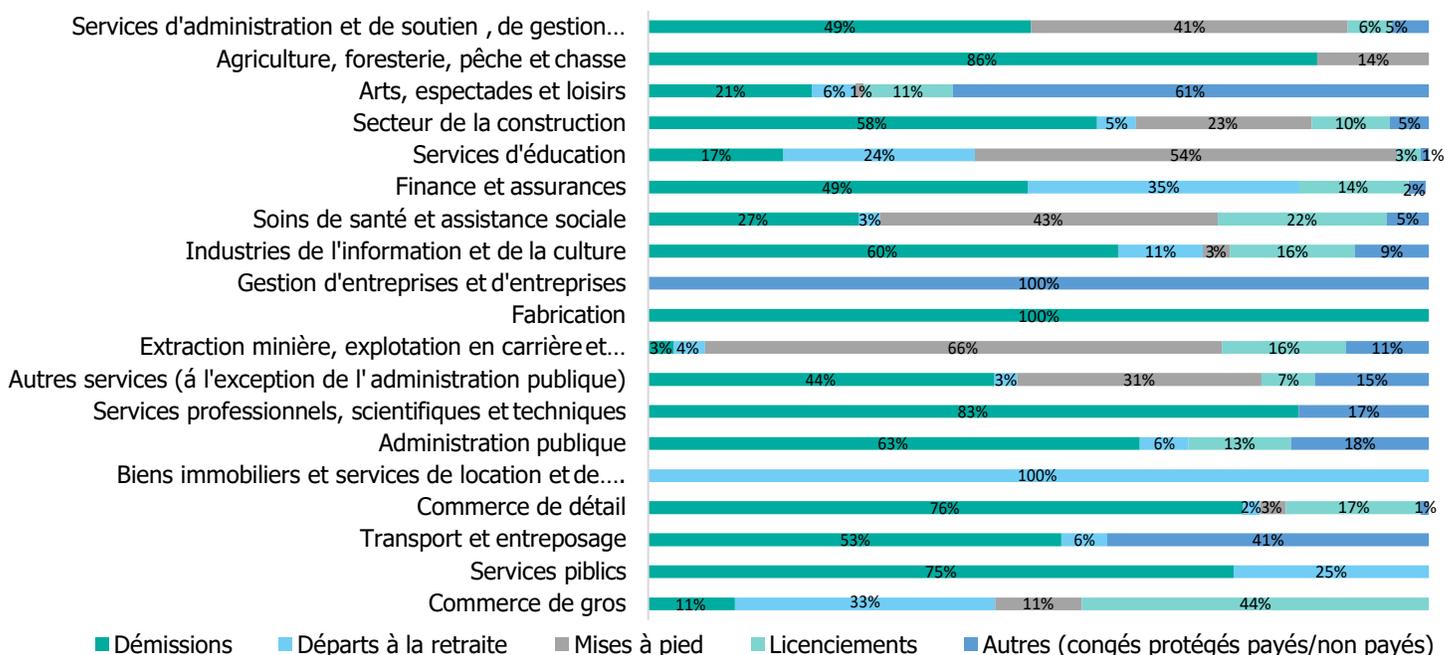


Départs en 2024

Cette année, les répondants/es ont signalé un total de 2 526 cessations d'emploi, soit une augmentation par rapport aux 1 928 de l'année dernière (n=304 réponses). Les secteurs ayant enregistré le plus grand nombre de cessations d'activité sont les services d'enseignement (24 %), les soins de santé et l'assistance sociale (17 %) et le commerce de détail (12 %).

Si l'on compare les cessations d'emploi de cette année à celles de l'année dernière, quelques tendances notables se dégagent. Le pourcentage de salariés/ées ayant quitté leur emploi a légèrement augmenté, passant de 48 % l'année dernière à 50 %, tandis que les départs à la retraite ont également connu une légère augmentation (13 % contre 12 %). En revanche, les licenciements ont diminué, passant de 17 % à 13 %, et les renvois ont chuté de 16 % à 13 %. En outre, la proportion de salariés/ées en congé avec protection de l'emploi, rémunéré ou non, est passée à 10 %, contre 6 % l'année dernière.

Figure 7: Catégorisation des types de départ par secteur d'activité.



Talent internationaux

Les entreprises ont été interrogées sur leur propension à embaucher des candidats/es d'origine internationale. Les résultats indiquent que les secteurs les plus enclins à embaucher des talents internationaux sont l'hébergement et la restauration (50 %), les services d'enseignement (39 %), les soins de santé et l'assistance sociale (29 %) et les autres services (à l'exception de l'administration publique) (26 %). En revanche, les secteurs les moins susceptibles d'embaucher des talents internationaux sont l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la chasse (47 %), l'industrie manufacturière (29 %) et la construction (24 %).

Figure 8: Probabilité que les employeurs locaux embauchent des talents internationaux en 2024.

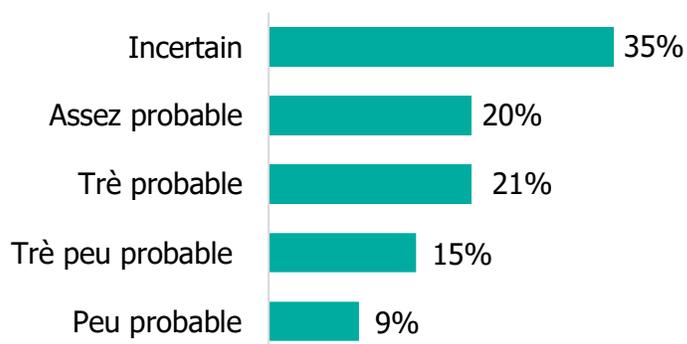
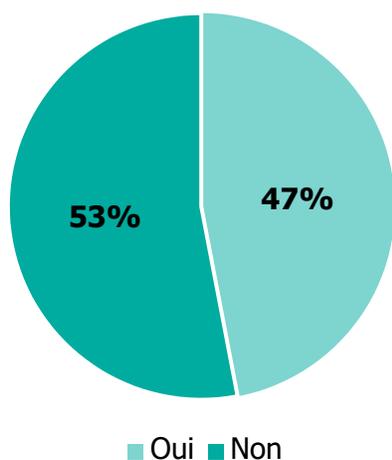


Figure 9: Pourcentage d'entreprises ayant déjà recruté des talents internationaux en 2024.



Cette année, nous avons ajouté une question concernant l'embauche de talents internationaux. Plus précisément, il s'agissait de savoir si les entreprises avaient déjà pourvu des postes avec des talents internationaux. Au total, 47% des entreprises ont répondu par l'affirmative, tandis que 53% ont répondu par la négative. Les principaux secteurs ayant déclaré avoir recruté des talents internationaux sont l'hébergement et la restauration (68%), la finance et les assurances (58%), les services d'enseignement (48%), les soins de santé et l'assistance sociale (38%), les autres services (à l'exception de l'administration publique) (33%) et le commerce de détail (33%).

Retour d'information supplémentaire



À la fin de l'enquête, les participants/es sont invités/ées à partager toute information supplémentaire sur les tendances actuelles et futures de leur secteur.

Défis économiques et politiques

- L'incertitude des tarifs, en particulier dans l'industrie manufacturière et l'industrie électrique.
- L'inflation et l'augmentation des coûts opérationnels.

Pénuries de main-d'œuvre et lacunes en matière de compétences

- Les employeurs peinent à trouver des professionnels/elles qualifiés/ées, en particulier dans les métiers spécialisés, les soins de santé et la garde d'enfants.
- Plusieurs employeurs se sont inquiétés du fait que les diplômés/ées ne possèdent pas les compétences nécessaires, ce qui constitue une forme d'inadéquation entre l'éducation et les besoins de la main-d'œuvre.
- Les employeurs des secteurs nécessitant un travail manuel, tels que la construction et la coiffure, ont constaté un manque d'intérêt de la part des jeunes générations.

Questions relatives au maintien de la main-d'œuvre et à la rémunération

- Les petites municipalités et les secteurs tels que l'aide aux collectivités ont du mal à rivaliser avec les salaires plus élevés des hôpitaux et des grandes organisations.
- De nombreux/euses répondants/es ont indiqué que les jeunes travailleurs/euses ont des attentes différentes en matière de travail.
- Plusieurs employeurs ont fait part de leurs difficultés à trouver des candidats/es qualifiés/ées au niveau de la direction.

Garde d'enfants et flexibilité de la main-d'œuvre

- Le manque/la perte de services de garde d'enfants est considéré comme un obstacle important au développement des entreprises et de l'emploi.
- Le secteur de la garde d'enfants nécessite des modèles de main-d'œuvre flexibles pour s'adapter à des horaires de travail variables.

Défis en matière de technologie et d'innovation

- Les employeurs anticipent les effets positifs et négatifs de l'IA.
- Certains employeurs ont suggéré la nécessité d'améliorer les programmes d'apprentissage et la formation spécialisée pour suivre le rythme des avancées technologiques.



@slwdb



@slwdb_org



@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB



@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard



SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

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

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

Nous sollicitons les commentaires de la communauté sur toutes les publications SLWDB :

[Formuler des commentaires sur les résultats du sondage EmployerOne 2025](#)