



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



# **RAPPORT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL ET PLAN D'ACTION Sarnia Lambton 2025 -2026**

## Remerciements

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles du Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la Province. Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

---

## Mission

Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton est une organisation diversifiée et dévouée, engagée à identifier les besoins et à faciliter des solutions visant à attirer, former et retenir une main-d'œuvre viable grâce à des partenariats communautaires.

---

## Vision

Développer la main-d'œuvre de Sarnia Lambton pour l'économie de demain. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton dirige la région dans son approche du développement de la main-d'œuvre et de la planification du marché du travail. L'équipe collabore activement avec les organisations et les partenaires communautaires dans le cadre de projets locaux liés au marché du travail. Le Conseil mène également des consultations auprès des propriétaires d'entreprises tout au long de l'année afin d'identifier les besoins et de faciliter des solutions pour renforcer la main-d'œuvre locale.

---

## Réseau

Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton fait partie des 26 conseils locaux de planification qui composent *Planification de la main-d'œuvre Ontario*, financés pour mener et diffuser des recherches sur le marché du travail local et mobiliser les parties prenantes communautaires dans un processus de planification soutenant des solutions locales à des enjeux locaux.

---



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

## Table des Matières

Remerciements.....	2
Sources de Données.....	4
Résumé exécutif.....	5
Population Locale.....	6
Population et tendances migratoires à Sarnia Lambton.....	8
L'éducation à Sarnia Lambton.....	10
Pic économique : Analyse du marché du travail.....	11
Données sur les Tendances Professionnelles.....	13
Dynamique du Marché du Travail.....	14
Profil De L'entreprise.....	15
WISL: Work In Sarnia Lambton.....	17
Sondage EmployerOne.....	20
Données Sur l'Emploi En Ontario.....	22
Consultations Communautaires.....	28
2025-2028 Plan D'action.....	30

## Sources de données

Ce rapport combine des données provenant de diverses sources afin de fournir un portrait pertinent du marché du travail local et des conditions économiques. Il s'agit d'un rapport complet, fondé sur des données probantes et axé sur la communauté.

Les sources consultées comprennent :

- Canadian Business Counts
- Enquête sur la population active
- Données du Recensement
- Emploi Ontario
- Enquête EmployerOne
- Groupes de discussion, entrevues et consultations communautaires
- WISL : Work in Sarnia Lambton

Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton ne fait aucune déclaration ni garantie, expresse ou implicite, quant à l'exactitude ou à l'exhaustivité des données mentionnées. En fournissant ce matériel, le Conseil n'assume aucune responsabilité ou obligation.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes nos publications. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Dr. Mikelle Bryson-Campbell, PhD

Directrice générale

Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton

St. Clair Corporate Centre

504-265 Front Street

Sarnia, Ontario

N7T 7X1

(519) 332-0000

Mikelle.bryson.campbell@slwdb.org

## Résumé Exécutif

Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton publie chaque année son Plan local du marché du travail, un rapport complet visant à informer le public, les chercheurs d'emploi, les fournisseurs de services et les employeurs sur l'état du marché du travail local. Ce rapport rassemble les résultats de nos recherches menées au cours de la dernière année, incluant des données statistiques et les commentaires recueillis lors des consultations communautaires.

Au cours de l'année, le taux de chômage a fluctué entre un minimum de 7,1 % et un maximum de 10,7 %. Lors de nos réunions de comité, séances d'information des groupes de travail et consultations auprès des employeurs, nous continuons d'observer une forte demande dans des secteurs tels que les soins de santé et les services sociaux. Sarnia Lambton a connu une croissance modeste de la population âgée de 55 ans et plus, ce qui laisse présager une demande soutenue dans certains secteurs.

Cette année, des discussions ciblées ont porté sur les répercussions des tarifs douaniers. Pour la plupart des secteurs, les impacts financiers ont été modestes; toutefois, la croissance a été freinée en raison de l'incertitude entourant la hausse des coûts.

Face aux changements de la main-d'œuvre et aux événements mondiaux influençant notre économie, notre Plan d'action 2026-2029 a été élaboré pour soutenir la croissance de la main-d'œuvre, particulièrement dans les domaines où les besoins sont les plus importants. Le plan d'action s'articule autour de quatre priorités clés :

**Priorité 1: Recrutement et rétention**

**Priorité 2: Métiers spécialisés**

**Priorité 3: Main-d'œuvre rurale**

**Priorité 4: Perfectionnement des compétences**

Nous espérons que les informations contenues dans ce rapport aideront à orienter nos partenaires communautaires ainsi qu'à soutenir la planification de la main-d'œuvre et la mise en œuvre de programmes locaux. Nous souhaitons également que ce rapport encourage des discussions communautaires visant à identifier des occasions et à combler les lacunes actuelles de la main-d'œuvre.

**Sincèrement,**

**Dr. Mikelle Bryson-Campbell, PhD**

Directrice générale

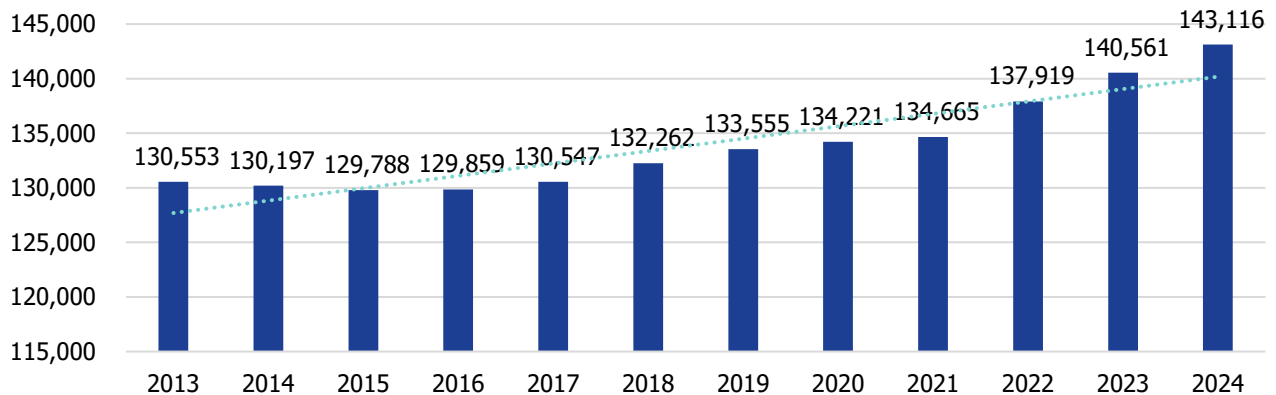
Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton

# Population Locale

La région de Sarnia Lambton regroupe 11 municipalités et trois communautés des Premières Nations. Située sur le magnifique territoire traditionnel des Premières Nations Ojibwé, Potawatomi et Odawa, elle fait partie de la Confédération des Trois Feux. La région, composée de municipalités rurales, compte 143 116 habitants. Depuis 2013, sa population a connu une croissance modérée. Selon les estimations de population par division de recensement (limites de 2021), 49,95 % des résidents s'identifient comme hommes et 50,05 % comme femmes.

Les trois communautés des Premières Nations sont la Première Nation d'Aamjiwnaang (2 603 membres inscrits, dont 899 vivent dans la réserve), les Chippewas de Kettle et Stony Point (2 673 membres inscrits, dont 1 349 vivent dans la réserve) et la Première Nation de l'Île Walpole (5 027 membres inscrits, dont 2 282 vivent dans la réserve).

**Figure 1 : Tendances démographiques (2013-2024).**



Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0152-01 Estimations de la population, 1er juillet, par division de recensement, limites de 2021. Date de publication : 16 janvier 2025.

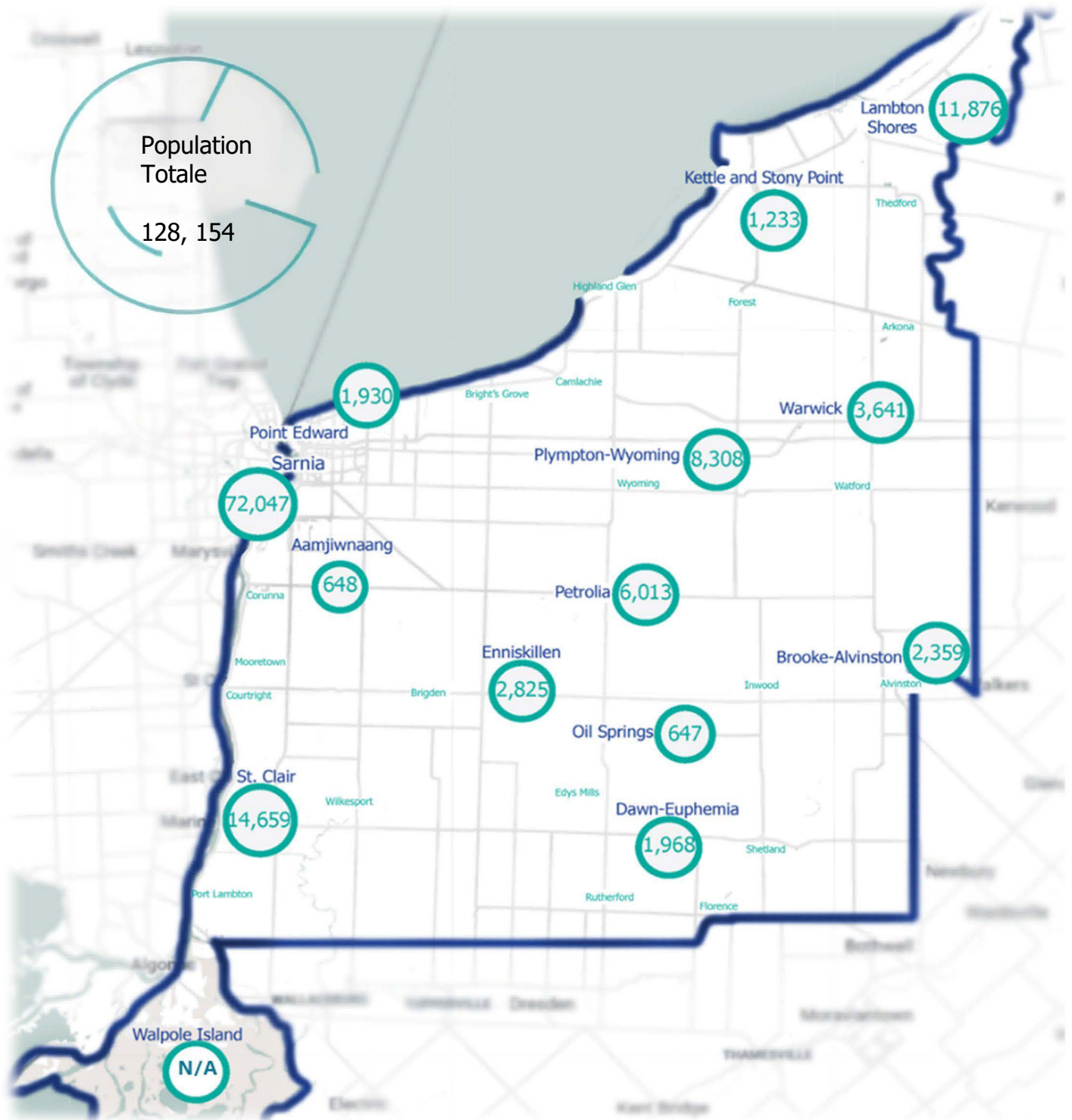
**Tableau 1: Données démographiques des communautés des Premières Nations (Aug 2025).**

Category	Aamjiwnaang	Chippewas of Kettle and Stony Point	Walpole Island
Population inscrite	2,603	2,673	5,027
Résidant dans sa propre réserve	899	1,349	2,282
Résidant hors réserve	1,623	1,295	2,720
Résidant dans d'autres réserves	81	29	25
Population du recensement de 2016	639	1,011	1,589
Population du recensement de 2021	648	1,233	N/A <sup>1</sup>

Source: Gouvernement du Canada. Affaires Autochtones et du Nord, Profil des Premières Nations.

<sup>1</sup> Non disponible pour une période de référence spécifique.

**Figure 2 : Population des municipalités de Sarnia Lambton (recensement de 2021).**



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.  
S/O Données non disponibles pour la période sélectionnée pour l'île Walpole

# Modèles de Population et de Migration à Sarnia Lambton

De 2016 à 2021, la population de Sarnia Lambton a connu une évolution démographique marquée par une croissance chez les personnes âgées et une baisse chez les jeunes. La population des 55 ans et plus a augmenté de 3 500 personnes, tandis que les groupes d'âge des 15-24 ans et des 25-54 ans ont diminué respectivement de 1 245 et 845 personnes. Le solde naturel de la population entre 2017 et 2024 a été négatif, le nombre de décès (1 727) ayant dépassé celui des naissances (1 204), ce qui accroît la dépendance à l'égard de l'immigration pour maintenir le niveau de population. Au cours de cette période, la région a enregistré 343 immigrants, 278 émigrants et 113 émigrants de retour, ce qui représente un solde migratoire modeste. La population racisée a augmenté de 1 620 personnes entre 2016 et 2021, tandis que la population autochtone a diminué de 855 personnes. Dans l'ensemble, ces tendances témoignent du vieillissement de la population et soulignent la nécessité de mettre en œuvre des stratégies axées sur le maintien des jeunes et la pérennité de la main-d'œuvre à Sarnia Lambton.

**Figure 3: Composantes de la croissance démographique (2017-2024).**



Source: Statistique Canada. Tableau 17-10-0153-01 Composantes de l'évolution démographique selon les limites des divisions de recensement, 2021. Publié 2025-01-16.

**Tableau 2: Évolution par groupe d'âge (2016-2021).**

Groupe d'âge (années)	2016			2021			Changement (2016-2021)		
	Totale	Hommes	Femmes	Totale	Hommes	Femmes	Totale	Hommes	Femmes
15- 24	14,375	7,450	6,925	13,130	6,780	6,350	-1,245	-670	-575
25 - 54	44,445	21,860	22,585	43,600	21,995	21,605	-845	135	-980
55 +	48,210	22,730	25,480	51,710	24,355	27,355	3,500	1,625	1,875
<b>Totale 15+</b>	107,030	52,040	54,990	108,440	53,130	55,310	1,410	1,090	320

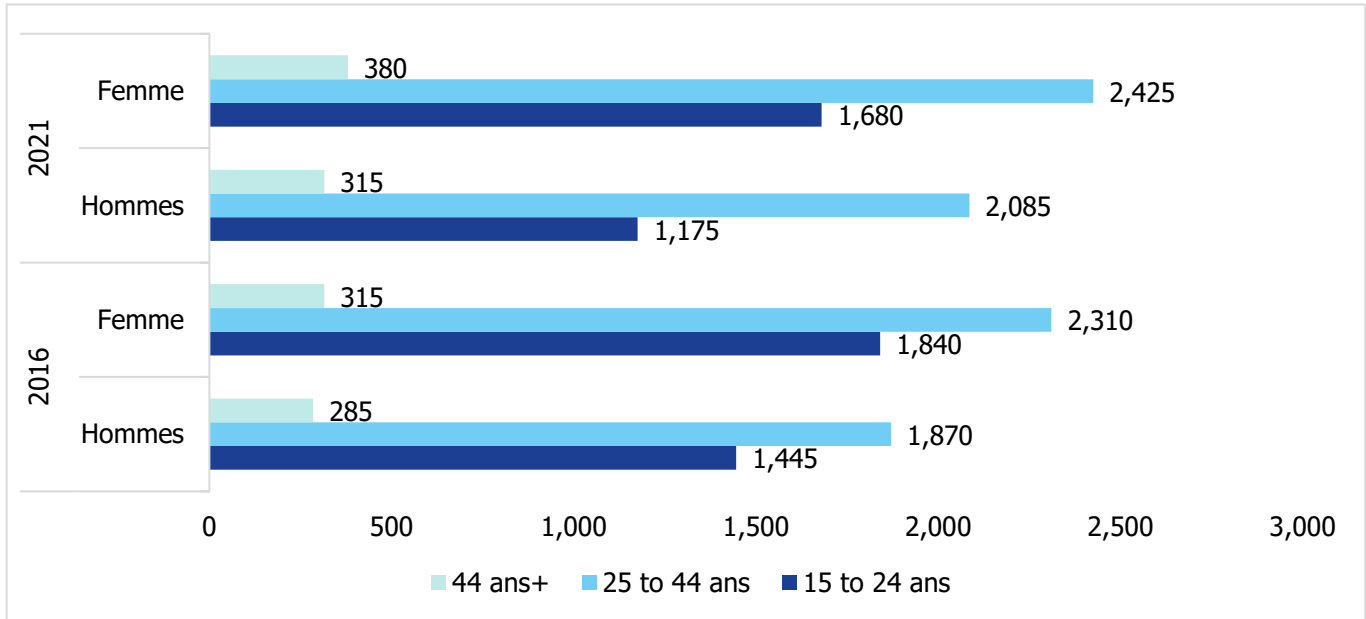
Source: Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé. Données mises à jour le 10 Décembre 2025.

**Tableau 3: Évolution de la population autochtone et racialisée selon le sexe (2016-2021).**

Groupes de population	2016			2021			Changement (2016-2021)		
	Totale	Hommes	Femmes	Totale	Hommes	Femmes	Totale	Hommes	Femmes
Indigène	6,885	3,335	3,550	6,030	3,035	2,995	-855	-300	-555
Racialisé	5,505	2,850	2,650	7,125	3,640	3,485	1,620	790	835

Source: Statistique Canada, 2016 & 2021 Recensement. Tableau personnalisé.

**Figure 4: Nombre d'immigrants par groupe d'âge et par sexe (2016-2021).**



Source: Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021. Graphique personnalisé.

**Tableau 4: Caractéristiques de la migration (2018-2023).**

Groupe d'âge	Les migrants entrants	Émigrants sortants	Les migrants nets
0-17	3,479	2,205	1,274
18-24	3,617	2,614	1,003
25-44	8,190	5,947	2,243
45-64	4,696	2,653	2,043
65+	2,336	2,001	335
Totale	22,318	15,420	6,898

Source: Statistique Canada, déclarant fiscal.

# Éducation à Sarnia Lambton

En 2021, 15,7% de la population de Sarnia Lambton détenait un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur, soit un pourcentage inférieur à la moyenne ontarienne de 29,9%. Toutefois, une proportion plus élevée de résidents locaux possédait un certificat ou un diplôme (28,4% comparativement à 20,3% en Ontario).

Dans l'ensemble, le nombre de résidents ayant obtenu un certificat, un diplôme ou un grade a augmenté par rapport à 2016, ce qui indique une tendance continue à l'élévation du niveau de scolarité. De plus, Sarnia Lambton compte une proportion plus élevée de certificats ou de diplômes d'apprentissage ou de métiers que l'ensemble de l'Ontario.

**Tableau 5: Niveau de scolarité à Sarnia Lambton (2016 et 2021).**

2016		Niveau d'éducation	2021		Sarnia Lambton 2016-2021
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	-12%
29.4% 30,835	27.4% 3,026,100	Diplôme d'études secondaires ou équivalent	30.6% 32,520	27.2% 3,204,170	5.4%
10.5% 11,075	6.0% 664,180	Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	9.2 % 9,955	5.0% 592,485	-10.1%
27.9% 29,275	20.8% 2,298,715	Certificat ou diplôme collégial, cégep ou autre certificat ou diplôme non universitaire	28.4% 30,190	20.3% 2,389,205	3.1%
1.3% 1,395	2.2% 242,005	Certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat	1.4% 1,500	2.3% 268,480	7.5%
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	12.7%

Source: Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé.

# Pic Économique: Analyse du Marché du Travail

## Tendances de l'industrie

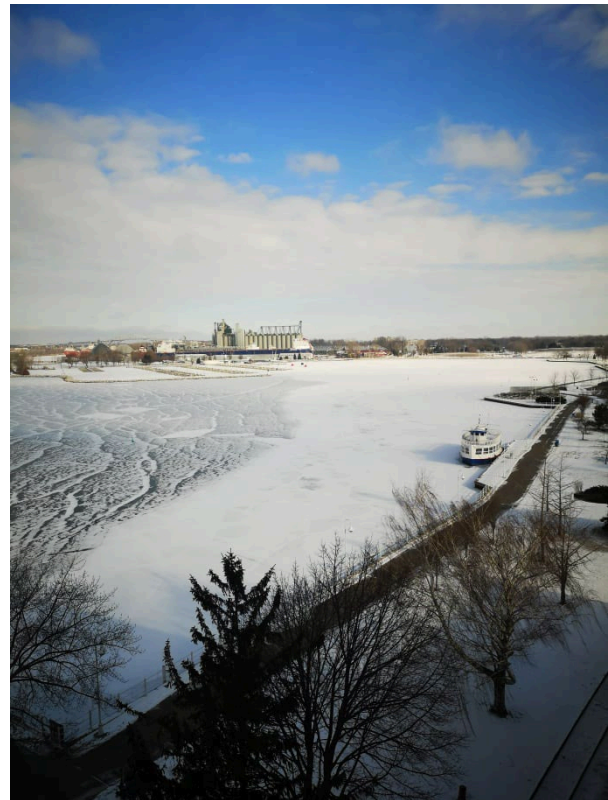
Selon la taille de la population active, les secteurs de la santé et des services sociaux, de la fabrication et du commerce de détail sont demeurés les plus importants à Sarnia Lambton. Le secteur de la construction a connu une forte croissance de l'emploi (+19,0%), suivi de l'immobilier (+15,9%), des services publics (+12,0%), de la santé (+10,5%) et des industries minières et pétrolières (+10,3 %). Au cours de la même période, l'emploi a diminué dans plusieurs secteurs : le commerce de gros (-33,3 %), les arts, les spectacles et les loisirs (-28,2%), la gestion (-22,2%), les autres services (-21,0%) et les industries de l'information et de la culture (-20,4%)

### Secteurs d'activité ayant connu la plus forte croissance:

- **Construction: + 19,0 %**
- **Immobilier: + 15,9 %**
- **Services publics: + 12,0 %**
- **Santé: + 10,5 %**
- **Mines et pétrole: + 10,3 %**

### Secteurs ayant connu le plus fort recul:

- **Commerce de gros: -33,3 %**
- **Arts et loisirs: -28,2 %**
- **Gestion: -22,2 %**
- **Autres services: -21,0 %**
- **Information et culture: -20,4 %**



**Tableau 6: Évolution de la main-d'œuvre par secteur d'activité à Sarnia Lambton et en Ontario (2016-2021).**

Industrie	Lambton 2016	Lambton 2021	2016-2021 Lambton	Ontario 2016	Ontario 2021	2016-2021 Ontario
<b>Construction</b>	5,445	6,480	↑ <b>19.0%</b>	476,835	538,340	↑ <b>12.9%</b>
<b>Extraction minière, exploitation de carrières, extraction de pétrole et de gaz</b>	730	805	↑ <b>10.3%</b>	32,340	34,360	↑ <b>6.2%</b>
<b>Immobilier, location et crédit-bail</b>	785	910	↑ <b>15.9%</b>	144,275	152,060	↑ <b>5.4%</b>
<b>Agriculture, foresterie, pêche et chasse</b>	2,660	2,930	↑ <b>10.2%</b>	102,070	104,895	↑ <b>2.8%</b>
<b>Services publics</b>	625	700	↑ <b>12.0%</b>	50,820	55,230	↑ <b>14.0%</b>
<b>Soins de santé et assistance sociale</b>	7,960	8,795	↑ <b>10.5%</b>	754,555	859,910	↑ <b>8.7%</b>
<b>Services professionnels, scientifiques et techniques</b>	2,915	2,945	↑ <b>1.2%</b>	567,825	681,235	↑ <b>20.0%</b>
<b>Services d'enseignement</b>	3,720	3,800	↑ <b>2.2%</b>	528,470	531,260	↑ <b>0.5%</b>
<b>Finance et assurances</b>	1,330	1,265	↓ <b>-4.9%</b>	380,765	399,030	↑ <b>4.8%</b>
<b>Administration publique</b>	2,420	2,280	↓ <b>-5.8%</b>	415,635	428,030	↑ <b>2.9%</b>
<b>Transport et entreposage</b>	2,585	2,525	↓ <b>-2.3%</b>	329,240	379,485	↑ <b>15.3%</b>
<b>Fabrication</b>	6,815	6,370	↓ <b>-6.5%</b>	683,335	655,935	↓ <b>-4.0%</b>
<b>Services administratifs et de soutien</b>	3,075	2,735	↓ <b>-11.1%</b>	338,640	324,285	↓ <b>-4.2%</b>
<b>Commerce de détail</b>	6,875	6,500	↓ <b>-5.5%</b>	783,540	798,090	↑ <b>1.9%</b>
<b>Hébergement et services de restauration</b>	4,710	3,755	↓ <b>-20.3%</b>	478,070	390,675	↓ <b>-18.3%</b>
<b>Industries de l'information et de la culture</b>	565	450	↓ <b>-20.4%</b>	176,715	169,120	↓ <b>-4.3%</b>
<b>Gestion</b>	45	35	↓ <b>-22.2%</b>	12,365	26,240	↑ <b>112.2%</b>
<b>Autres services</b>	3,065	2,420	↓ <b>-21.0%</b>	296,960	283,115	↓ <b>-4.7%</b>
<b>Commerce de gros</b>	2,195	1,465	↓ <b>-33.3%</b>	270,745	244,910	↓ <b>-9.5%</b>
<b>Arts, spectacles et loisirs</b>	1,490	1,070	↓ <b>-28.2%</b>	147,425	130,490	↓ <b>-11.5%</b>

Source: Statistique Canada, Recensements de 2016 et 2021. Tableau personnalisé. Mise à jour des données : 10 Décembre 2025.

# Données sur les Tendances Professionnelles

Entre 2016 et 2021, Sarnia Lambton a connu des fluctuations de l'emploi dans tous les groupes professionnels. On a observé des baisses dans les secteurs de la gestion et des affaires, des finances et de l'administration, respectivement de 93,3 % et de 69,7 %. Des tendances à la baisse similaires ont également été constatées à l'échelle provinciale. À l'inverse, plusieurs secteurs ont connu une croissance à Sarnia-Lambton. L'emploi a augmenté dans les domaines de la santé (+19,1 %), de l'éducation, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+4,1 %), ainsi que dans les métiers, le transport et la conduite d'engins (+13,2 %), ce qui correspond à la croissance observée à l'échelle de l'Ontario pour ces professions. Notamment, les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe ont enregistré la plus forte croissance locale (+85,1 %), dépassant largement la croissance provinciale (+30,6 %), ce qui souligne l'importance continue de ce secteur dans l'économie locale.

Tableau 7: Évolution de la main-d'œuvre par profession à Sarnia Lambton et en Ontario (2016-2021).

Profession	Sarnia 2016	Sarnia 2021	% Changement Sarnia	Ontario 2016	Ontario 2021	% Changement Ontario
Gestion	6,130	410	↓ -93.3%	790,880	95,240	↓ -88.0%
Affaires, finance et administration	7,300	2,210	↓ -69.7%	1,124,770	1,328,155	↑ 18.1%
Sciences naturelles, appliquées et domaines connexes	3,935	4,055	↑ 3.0%	516,110	685,390	↑ 32.8%
Santé	4,640	5,525	↑ 19.1%	447,045	543,365	↑ 21.5%
Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	5,865	6,105	↑ 4.1%	831,340	871,260	↑ 4.8%
Arts, culture, loisirs et sports	1,070	965	↓ -9.8%	225,720	232,200	↑ 2.9%
Ventes et services	14,690	14,460	↓ -1.6%	1,632,085	1,175,930	↓ -27.9%
Métiers, transport, conducteurs d'équipement et domaines connexes	11,225	12,705	↑ 13.2%	927,820	1,175,410	↑ 26.7%
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1,675	3,100	↑ 85.1%	113,405	148,055	↑ 30.6%
Fabrication et services publics	3,485	3,700	↑ 6.2%	361,455	371,490	↑ 2.8%

Source: Statistique Canada, 2016 & 2021 Census. Tableau personnalisé. Mis à jour Décembre 10, 2025.

# Dynamique du Marché du Travail

Les données du marché du travail de Sarnia Lambton montrent une croissance progressive de la population en âge de travailler (15 ans et plus), passant de 108 300 en 2014 à 121 500 en 2025. Au cours de la même période, le taux d'activité a diminué de façon constante, passant de 61,4% en 2014 à un creux de 54,5% en 2020, avant de se redresser partiellement à 61,3% en 2024, puis à 59,7% en 2025.

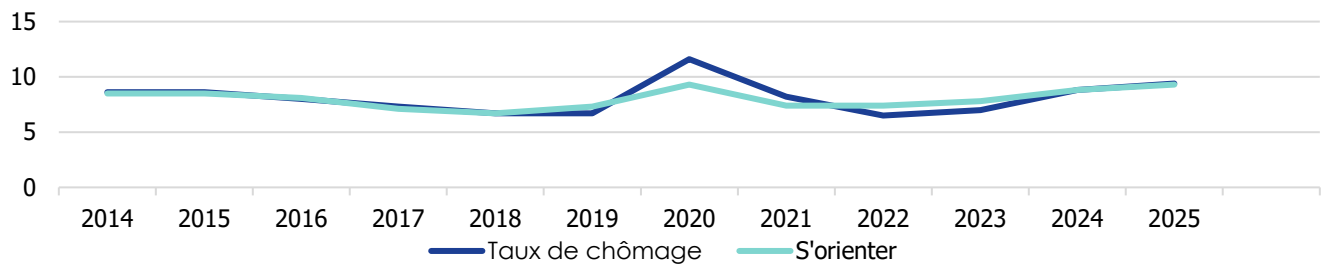
Après avoir atteint un creux de 52 900 emplois en 2020, dû à la pandémie, l'emploi a connu une reprise constante, atteignant 66 500 personnes en 2024 et se stabilisant relativement à 65 600 en 2025. En conséquence, le taux de chômage a diminué à 6,5% en 2022 avant de remonter à 7,0 % en 2023, 8,8% en 2024 et 9,5% en 2025. Ces fortes variations soulignent l'importance d'un suivi et d'une planification continus du marché du travail pour assurer la stabilité de l'emploi à Sarnia Lambton.

**Tableau 8: Données sur le marché du travail à Sarnia Lambton (2014-2025).**

Moyenne annuelle	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Population source de 15 ans et plus	108.3	107.9	107.7	107.8	108.6	109.3	109.6	109.4	109.8	111.3	118.2	121.4
Taux de participation (%)	61.4	61.3	60.7	60.2	60.1	59.5	54.5	57.5	57.7	60.7	61.3	59.9
Population active	66.5	66.2	65.4	64.9	65.3	65.0	59.7	62.9	63.4	67.6	72.4	72.8
Personnes en emploi	60.8	60.5	60.2	60.2	60.9	60.6	52.9	57.7	59.3	62.8	66.0	65.9
Personnes en chômage	5.7	5.7	5.2	4.7	4.4	4.4	6.9	5.2	4.1	4.7	6.4	6.8
Taux de chômage (%)	8.6	8.6	8.0	7.3	6.7	6.7	11.6	8.2	6.5	7.0	8.8	9.4

Source: Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2014-2025. Estimations calculées par Metro Economics (Remarque : les estimations concernant la population source, la population active, les personnes employées et les chômeurs sont exprimées en milliers de personnes).

**Figure 5 : Taux de chômage (%) Sarnia Lambton (2014 – 2025).**



Source: Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2014-2025. Estimations calculées par Metro Economics.: Statistique Canada. Enquête sur la population active, 2014-2025. Estimations calculées par Metro Economics.

# Profil d'Entreprise

Sarnia Lambton compte 12 223 entreprises, dont 71% fonctionnent sans employés. Ces entreprises sans employés sont principalement actives dans l'immobilier, la location et l'agriculture. Le paysage économique de Sarnia-Lambton est dominé par les micro-entreprises (1 à 4 employés) et les petites entreprises (5 à 99 employés), qui opèrent dans les secteurs de la construction et du commerce de détail. Les entreprises de taille moyenne (100 à 499 employés) sont principalement présentes dans les secteurs de la fabrication, de la santé et des services sociaux. Quant aux grandes entreprises (plus de 500 employés), elles sont majoritairement actives dans les secteurs de la construction, de l'éducation et de l'administration publique.

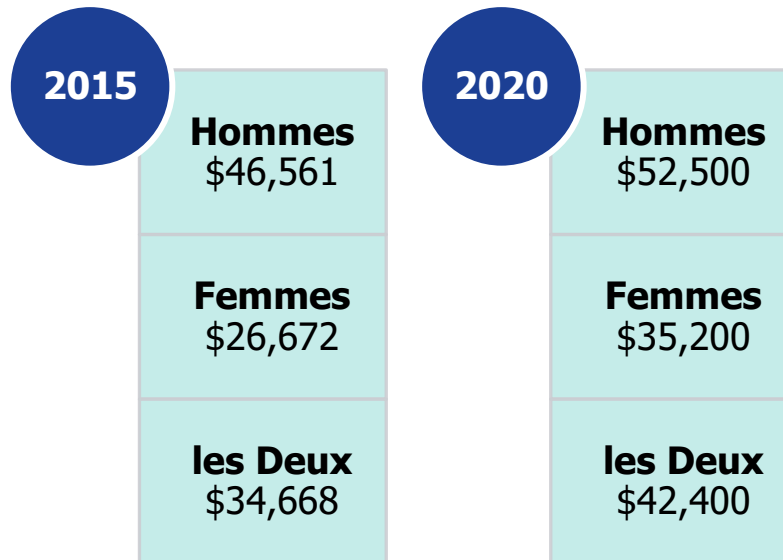
**Tableau 9: Répartition des entreprises par secteur d'activité (juin 2025).**

Secteur industriel (NAICS)	Taille de l'entreprise					Totale	% du Total
	Aucun employé	1-4	5-99	100-499	500 +		
11 – Agriculture	2,239	148	96	0	0	2,483	20%
21 – Extraction minière	27	14	11	0	0	52	0%
22 – Services publics	41	3	7	0	0	51	0%
23 – Construction	571	251	197	10	1	1,030	8%
31-33 – Fabrication	100	37	108	15	0	260	2%
41 - Commerce de gros	95	46	107	1	1	250	2%
44-45 - Commerce de détail	318	185	326	9	0	838	7%
48-49 - Transport et entreposage	317	59	59	2	0	437	4%
51 - Information et culture	43	14	19	0	0	76	1%
52 - Finance et assurances	451	65	80	0	0	596	5%
53 - Immobilier, location et location à bail	2,375	121	35	3	0	2,534	21%
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	605	178	97	3	0	883	7%
55 - Gestion de sociétés	56	5	5	0	1	67	1%
56 - Services de soutien administratif	197	60	61	6	1	325	3%
61 - Services d'enseignement	52	15	17	1	1	86	1%
62 - Soins de santé et assistance sociale	451	179	235	14	1	880	7%
71 - Arts, spectacles et loisirs	115	16	34	1	0	166	1%
72 - Hébergement et services de restauration	132	42	212	5	0	391	3%
81 - Autres services	468	176	149	2	0	795	7%
91 - Administration publique	1	2	15	3	2	23	0%
<b>Totale</b>	<b>8,654</b>	<b>1,616</b>	<b>1,870</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>12,223</b>	<b>100%</b>

Source: Statistique Canada, Juin 2025. Tableau personnalisé.

## Revenu individuel médian

**Figure 6: Revenu individuel médian à Sarnia Lambton (2015 et 2020).**



Source: Statistique Canada, Recensement de la population de 2016 et 2021. Graphique personnalisé.

## Revenu médian par profession

En 2025, les professions affichant le revenu médian le plus élevé étaient celles de la gestion, de la fabrication et des services publics, des sciences naturelles et appliquées, des professions de la santé et des professions des affaires, de la finance et de l'administration. Les professions affichant le revenu médian le plus faible étaient celles des arts, de la culture, des loisirs et du sport, de la vente et des services, des ressources naturelles et de l'agriculture.

**Tableau 10: Revenu médian par profession (code CNP à 1 chiffre, 2025).**

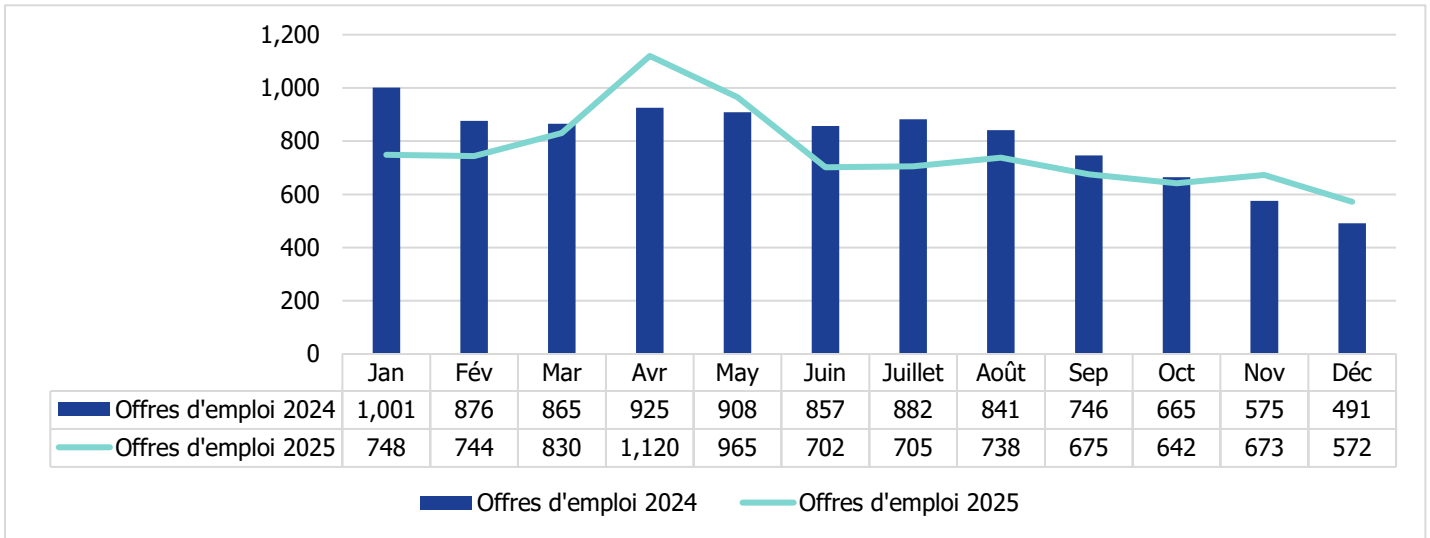
Métiers	Revenu médian
0 Professions de gestion	\$101,500
1 Professions en affaires, finance et administration	\$75,500
2 Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	\$90,000
3 Professions dans le domaine de la santé	\$86,000
4 Services d'éducation, de droit, sociaux, communautaires et gouvernementaux	\$68,701
5 Professions en arts, culture, loisirs et sports	\$50,000
6 Professions en vente et services	\$60,000
7 Métiers, transport, opérateurs d'équipement et professions connexes	\$74,500
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	\$63,000
9 Professions en fabrication et services publics	\$94,080

Source: Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (WISL), données de Janvier à Décembre 2025.

# WORK IN SARNIA LAMBTON (WISL)

WISL est une plateforme d'emploi en ligne gérée par Le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton qui met en relation employeurs et chercheurs d'emploi grâce à divers outils et ressources. WISL fournit des données sur la demande d'emploi locale, notamment le nombre total d'offres d'emploi et des informations sur les professions, les secteurs d'activité et les compétences requises pour les postes disponibles à Sarnia Lambton. Le nombre d'offres d'emploi varie mensuellement selon les secteurs. En 2025, WISL a recensé 9 114 offres d'emploi provenant de 1 580 entreprises. On observe une baisse de 4 % du nombre d'offres par rapport à l'année précédente, avec une durée moyenne de publication de 17,5 jours.

**Figure 7: Nombre d'offres d'emploi par mois (2025).**



## Durée de l'emploi

à temps plein= 79%  
 À temps partiel= 18%  
 Occasionnelle= 3%

## Type d'emploi

Permanente= 88%  
 Temporaire et Contracter= 6%

Source: Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton WISL, données de Janvier à Decembre 2025.

**Figure 10: Les cinq compétences les plus demandées par les employeurs (2025).**



Source: Le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton WISL, Janvier – Décembre 2025.

**Tableau 11: Salaire annuel à temps plein selon la Classification nationale des professions (CNP) et la profession à Sarnia Lambton (2025).**

CNP	Métiers	Offres d'emploi	Salaire annuel à temps plein
64100	Vendeurs au détail et marchandiseurs visuels	529	<b>\$55,000</b>
65201	Préposés au comptoir alimentaire, aides-cuisiniers et autres occupations de soutien	344	<b>\$39,000</b>
31301	Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées	290	<b>\$86,000</b>
44101	Préposés au soutien à domicile, aidants et occupations connexes	239	<b>\$45,000</b>
63200	Cuisiniers	217	<b>\$44,000</b>
73300	Chauffeurs de camions de transport	209	<b>\$70,000</b>
60020	Gestionnaires du commerce de détail et de gros	191	<b>\$69,000</b>
32101	Infirmières auxiliaires autorisées	184	<b>\$79,000</b>
42201	Travailleurs des services sociaux et communautaires	180	<b>\$57,500</b>
65102	Préposés au remplissage des tablettes, commis et préparateurs de commandes	169	<b>\$54,000</b>
73201	Travailleurs en entretien général des bâtiments et surintendants d'immeubles	163	<b>\$70,000</b>
65310	Nettoyeurs légers	129	<b>\$39,520</b>
13110	Adjointes ou adjoints administratifs	124	<b>\$58,000</b>
64400	Représentants du service à la clientèle – institutions financières	124	<b>\$44,000</b>
75101	Manutentionnaires	120	<b>\$50,000</b>
42202	Éducatrices et éducateurs de la petite enfance et assistants	113	<b>\$50,000</b>
72410	Techniciens en service automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	112	<b>\$105,000</b>
13100	Agents ou agentes administratifs	110	<b>\$90,381</b>
54100	Animateurs et instructeurs en loisirs, sports et conditionnement physique	107	<b>\$44,720</b>
64409	Autres représentants des services à la clientèle et de l'information	98	<b>\$47,500</b>
75110	Aides et manœuvres dans les métiers de la construction	95	<b>\$52,944</b>
62010	Superviseurs des ventes au détail	94	<b>\$45,760</b>
65200	Serveurs de nourriture et de boissons	89	<b>\$35,360</b>
11102	Conseillers financiers	86	<b>\$70,000</b>
62020	Superviseurs des services alimentaires	83	<b>\$45,500</b>

Source: Le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton WISL, Janvier – Décembre 2025.

**Tableau 12: Offres d'emploi à Sarnia Lambton selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).**

Titre de l'industrie	Nombre combiné d'entreprises
62- Soins de santé et assistance sociale	1,675
91- Administration publique	1,021
56- Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	882
44- Commerce de détail	807
72- Hébergement et services de restauration	692
81- Autres services (sauf l'administration publique)	502
45- Commerce de détail	436
54- Services professionnels, scientifiques et techniques	435
48- Transport et entreposage	317
52- Finance et assurances	315

Source: Le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton WISL, Janvier – Décembre 2025.



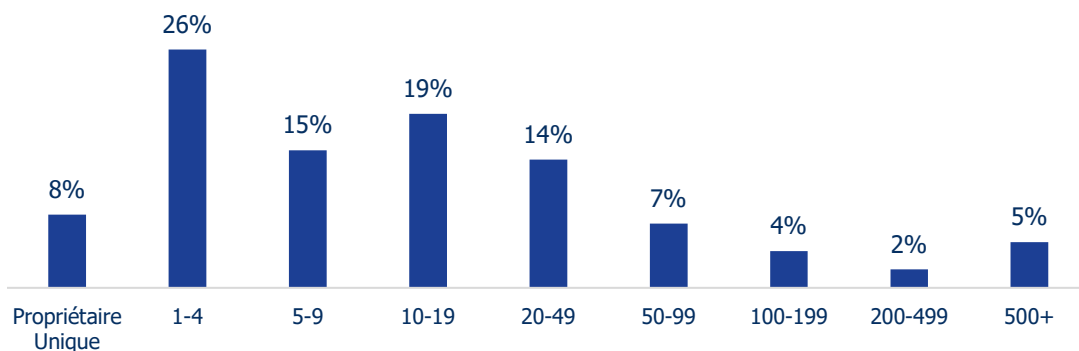
# EmployerOne Enquête

EmployerOne Il s'agit d'une enquête annuelle menée auprès de la communauté de Sarnia Lambton afin de recueillir directement auprès des employeurs locaux des informations sur leurs besoins en main-d'œuvre et leurs tendances en matière d'embauche. Le rapport issu de cette enquête fournit aux chercheurs d'emploi et aux employeurs des renseignements précieux sur le marché du travail local et les méthodes de recrutement, utiles pour la planification de leur avenir professionnel.

En 2025, l'enquête a recueilli les réponses de 323 entreprises locales représentant divers secteurs de l'économie. On a notamment constaté une participation accrue de secteurs tels que les services éducatifs, les services professionnels, scientifiques et techniques, le commerce de détail, ainsi que les arts, les spectacles et les loisirs, témoignant d'un large engagement des employeurs. Ce niveau de participation atteste de l'importance et de la pertinence de l'enquête pour les entreprises locales.

La plupart des entreprises employant du personnel (73 %) ont indiqué avoir embauché au moins un employé au cours des 12 derniers mois, pour un total estimé à 3 753 nouvelles embauches effectuées par 235 organisations. À titre de comparaison, 3 663 nouvelles embauches avaient été réalisées par 228 organisations l'année précédente. Les types d'emploi étaient variés : 24 % étaient des emplois permanents à temps plein, 29 % des emplois permanents à temps partiel et 41 % des emplois contractuels ou saisonniers. Les répondants ont déclaré un total de 2 526 cessations d'emploi, contre 1 928 l'année précédente (n = 304 réponses). Les secteurs ayant enregistré le plus grand nombre de cessations d'emploi étaient l'éducation (24 %), la santé et l'action sociale (17 %) et le commerce de détail (12 %).

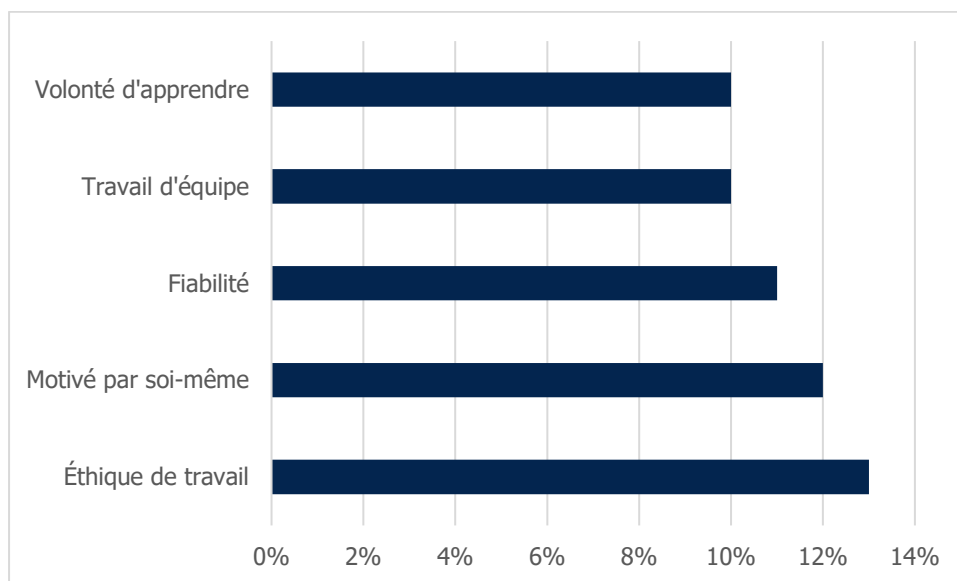
**Figure 11: Catégorisation des répondants à l'enquête selon la taille de leur entreprise (2024-2025).**



Source: Rapport Employer One du Conseil de planification de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton, 2025.

Les principales méthodes de recrutement recensées incluent les plateformes d'emploi en ligne, le bouche-à-oreille, les contacts personnels, les réseaux informels et les médias sociaux. Les tendances en matière de recrutement montrent que les plateformes d'emploi en ligne constituent la méthode la plus utilisée, représentant 43% des réponses. Le bouche-à-oreille, incluant les contacts personnels et les réseaux informels, demeure important (27%), malgré la préférence croissante pour les plateformes numériques. Les médias sociaux continuent de gagner en influence, représentant 11% des réponses. Les centres ou sites web de services d'emploi non gouvernementaux ou communautaires représentent 6%, tandis que les centres ou sites web de services d'emploi gouvernementaux représentent 5%.

**Figure 12. Pourcentage d'employeurs recherchant les compétences suivantes (2024-2025).**



Source: Rapport Employer One du Conseil de planification de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton, 2025

La fidélisation du personnel demeure une préoccupation pour 50 % des employeurs. De plus, 49 % des répondants ont indiqué avoir mis en place des plans de succession pour gérer la croissance prévue et les départs à la retraite imminents au cours des 3 à 5 prochaines années. Parmi les secteurs exprimant des préoccupations accrues en matière de fidélisation figurent l'administration publique (56 %), la santé et l'action sociale (47 %), l'éducation (42 %) et la construction (38 %).

Stratégies utilisées par les employeurs locaux pour favoriser la fidélisation:

- Augmentations de salaire régulières (21 %)
- Reconnaissance du mérite et/ou du travail exceptionnel (18 %)
- Possibilités de formation (17 %)
- Avantages sociaux (ex. : réductions sur les produits dérivés, vêtements aux couleurs de l'entreprise, événements festifs, etc.) (15 %)
- Flexibilité du travail (ex. : télétravail, horaires flexibles, partage de poste) (9 %)
- Perspectives d'avancement et de promotion claires (7 %)
- Augmentations régulières des avantages sociaux (5 %)
- Possibilités de rotation des postes (4 %)
- Autres (2 %)

À noter que 63 % des répondants prévoient d'embaucher environ 2 062 employés au cours de l'année à venir. Nombre de ces embauches viseront à pourvoir des postes vacants ou à venir, ou seront liées à une expansion de l'activité. Les secteurs qui prévoient de recruter le plus grand nombre de nouveaux employés en 2025 sont la santé et l'action sociale (738), l'administration publique (334), les autres services (hors administration publique) (236) et l'éducation (208).

Le rapport complet est disponible à l'adresse suivante : <https://www.slwdb.org>.

# Emploi Ontario

Emploi Ontario Les fournisseurs de services jouent un rôle essentiel en soutenant les chercheurs d'emploi, les travailleurs et les employeurs partout en Ontario. Les données et les statistiques présentées dans cette section concernent la période de 2024 à 2025 et proviennent de Données Emploi Ontario 2024-2025 du Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario.

Ces données permettent aux conseils locaux et aux réseaux régionaux d'engager des discussions fondées sur des données probantes avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario et les autres organismes. Ces discussions visent à relever les défis locaux, notamment les problèmes liés aux compétences, aux lacunes et aux chevauchements de services, ainsi qu'aux populations mal desservies de Sarnia Lambton. La collaboration des fournisseurs de services d'Emploi Ontario, des conseils locaux et des réseaux régionaux vise à élaborer des stratégies et des mesures efficaces pour répondre à ces enjeux locaux.

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

Voici les programmes d'Emploi Ontario offerts au cours de la dernière année:

- Service d'emploi
- Apprentissage
- Subvention Canada-Ontario pour l'emploi
- Get SET (Alphabétisation et compétences de base)
- Services d'emploi intégrés
- Meilleurs emplois Ontario

## Consultations d'Emploi Ontario

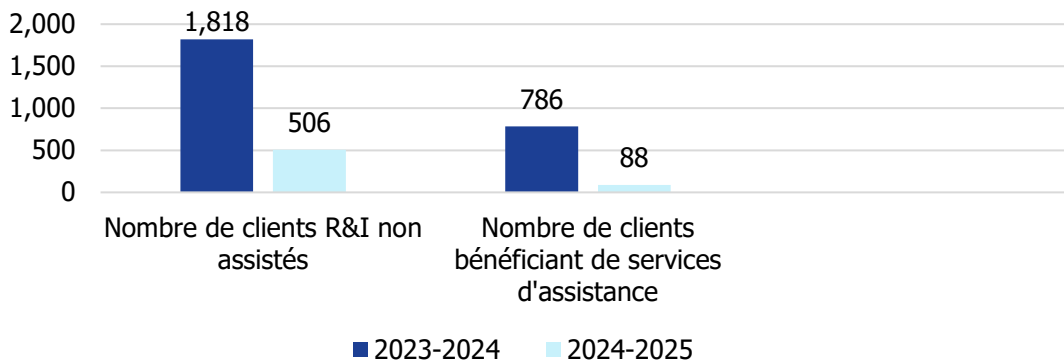
Le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton communique mensuellement avec ses partenaires communautaires d'Emploi Ontario. En tant que fournisseurs de services de soutien direct à l'emploi pour les chercheurs d'emploi et les employeurs, ces partenaires offrent un aperçu qui reflète les besoins directs du marché du travail. Parmi les thèmes abordés par les fournisseurs d'Emploi Ontario:

- L'importance du soutien en mathématiques pour les personnes qui débutent ou terminent un apprentissage.
- Les compétences numériques seront essentielles face à l'essor de l'intelligence artificielle.
- La formation en compétences générales demeure un besoin au sein de la communauté locale.
- Le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre actuelle est un atout précieux pour la fidélisation du personnel.
- L'épuisement professionnel et la rétention du personnel demeurent des obstacles pour les organismes de santé et d'aide sociale et pour l'ensemble du personnel.
- Les efforts de recrutement de candidats bilingues doivent se poursuivre.

## Services d'emploi

Les Services d'emploi offrent une gamme diversifiée de ressources et de soutien aux particuliers et aux employeurs de la région, répondant à leurs objectifs de carrière et d'emploi ainsi qu'aux besoins locaux en main-d'œuvre qualifiée. Au cours de l'exercice financier 2024-2025, les Services d'emploi ont accompagné 88 clients et fourni des ressources et des informations à 506 personnes non accompagnées, soit une baisse par rapport à l'année précédente.

**Figure 13: Nombre de clients ayant recours aux Services d'emploi (2023-2024 vs 2024-2025).**



Source: Programmes d'emploi Ontario, Gouvernement de l'Ontario, 2025.

Les services d'emploi ont enregistré une baisse du nombre de clients par rapport à l'année précédente, tout en conservant une composition démographique stable en termes d'âge et de sexe. Plus précisément, 53% des clients ont déclaré n'avoir aucun revenu et dépendre d'une aide extérieure, comme le programme Ontario au travail (OT), le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) ou leurs revenus d'emploi. Aucun client n'a déclaré dépendre de l'assurance-emploi (AE). La plupart des clients avaient fait des études postsecondaires, bien que 18% n'aient pas terminé leurs études secondaires. La répartition par sexe était la suivante : 42% de femmes, 56% d'hommes et 2% de personnes transgenres, d'une autre identité ou dont le sexe n'a pas été divulgué. Les clients étaient répartis dans différents groupes d'âge: 43% avaient entre 15 et 24 ans, 39% entre 25 et 44 ans et 18% entre 45 et 64 ans.

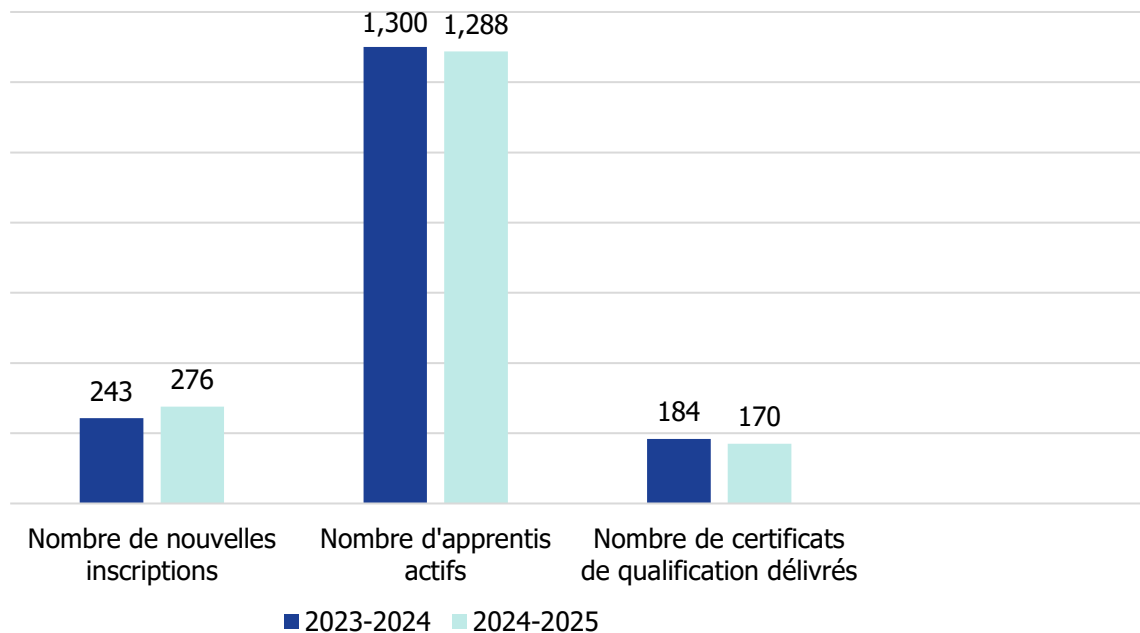
Au total, 22% des clients se sont déclarés en situation de handicap. D'autres groupes, notamment les Autochtones, les professionnels formés à l'étranger, les nouveaux arrivants, les personnes racisées, les francophones et les personnes sourdes, ont également participé; toutefois, les données ne sont pas présentées ici, car chaque groupe comptait moins de 10 participants. Le taux d'insertion professionnelle est resté stable par rapport aux années précédentes: 91% des clients étaient sans emploi. Des licenciements ont été observés dans les secteurs de la construction, de la fabrication, du commerce de détail, de la santé et de l'action sociale, de l'hébergement et de la restauration, ainsi que des transports et de l'entreposage. Parmi les professions touchées, on retrouve les postes administratifs et financiers, la logistique de la chaîne d'approvisionnement, les postes de vente et de service, les métiers techniques, les agents de transport, les métiers généraux, ainsi que les aides et les manœuvres.

La durée du chômage était variable: 27% des clients étaient sans emploi depuis moins de trois mois, 15% depuis trois à six mois, 15% depuis six à douze mois et 35% depuis plus d'un an. Malgré ces difficultés, les résultats ont été positifs, puisque 53% des clients ont trouvé un emploi. Parmi ceux-ci, 27% occupaient un emploi à temps plein, 22% à temps partiel, le sort de 17% était inconnu et 24 % sont restés sans emploi. Les autres ont poursuivi des études ou une formation, se sont retrouvés dans l'incapacité de travailler ou ont fait du bénévolat.

## Programme d'apprentissage

Au cours de la période 2024-2025, 276 nouvelles inscriptions d'apprentis ont été enregistrées, soit une hausse par rapport aux 243 de l'année précédente. Le nombre d'apprentis actifs a atteint 1 288 et 170 certificats d'apprentissage ont été délivrés. La répartition par âge a évolué: les apprentis âgés de 25 à 44 ans représentent désormais la plus grande part, ce qui témoigne d'un intérêt accru pour les métiers spécialisés au sein de ce groupe. Les inscriptions d'apprentis ouvriers du bâtiment et d'apprentis techniciens en entretien automobile ont également augmenté. Les efforts continus visant à promouvoir la diversité des genres dans les métiers spécialisés se sont poursuivis, avec des discussions axées sur la compréhension et la suppression des obstacles, tout en soulignant l'importance du soutien et de la création de milieux de travail inclusifs.

**Figure 14: Nombre de clients du programme d'apprentissage (2023-2024 vs 2024-2025).**



Source: Programmes d'Emploi Ontario, Gouvernement de l'Ontario, 2025.

Le programme d'apprentissage a enregistré une hausse de 14% des nouvelles inscriptions, une baisse de 1% des certificats d'apprentissage et une diminution de 54% des inscriptions à la formation modulaire. Majoritairement masculins (86% des candidats étaient des hommes et 14% des femmes), la plupart des candidats étant âgés de 25 à 44 ans. La plupart avaient terminé leurs études secondaires. La répartition des inscriptions aux métiers a évolué : les apprentis âgés de 25 à 44 ans représentent désormais le groupe le plus important (53%), comparativement à 42 % pour les moins de 25 ans et 5% pour les 44 à 64 ans.

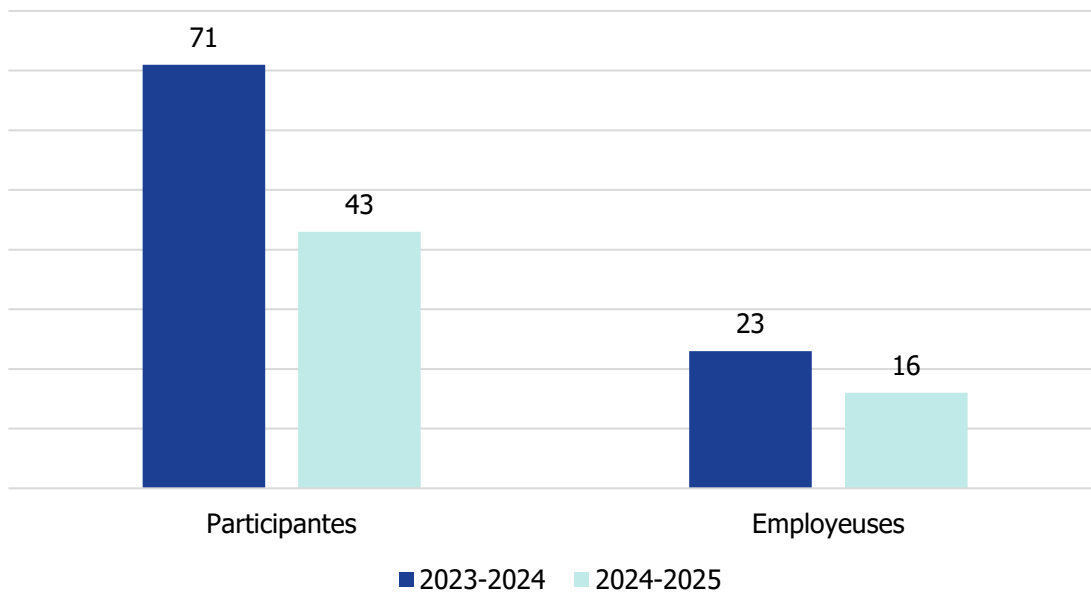
Au cours de la période 2024-2025, le nombre de nouveaux apprentis admis au programme a varié selon le métier. Voici quelques exemples de nouvelles inscriptions:

- 18 apprentis chauffagistes
- 19 apprentis charpentiers
- 53 apprentis ouvriers du bâtiment
- 29 apprentis électriciens (construction et entretien)
- 39 apprentis techniciens en entretien automobile
- 20 apprentis techniciens en camions et autocars
- 13 coiffeurs

## Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (COJG)

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) permet aux employeurs d'investir dans leur main-d'œuvre grâce à un soutien financier direct destiné à ceux qui souhaitent investir dans la formation de leurs employés. Le programme a offert des possibilités de formation à 16 employeurs et à 43 participants au cours de l'exercice financier 2024-2025.

**Figure 15: Nombre de clients du programme (2023-2024 par rapport à 2024-2025).**



Source: Programmes d'Emploi Ontario, Gouvernement de l'Ontario, 2025.

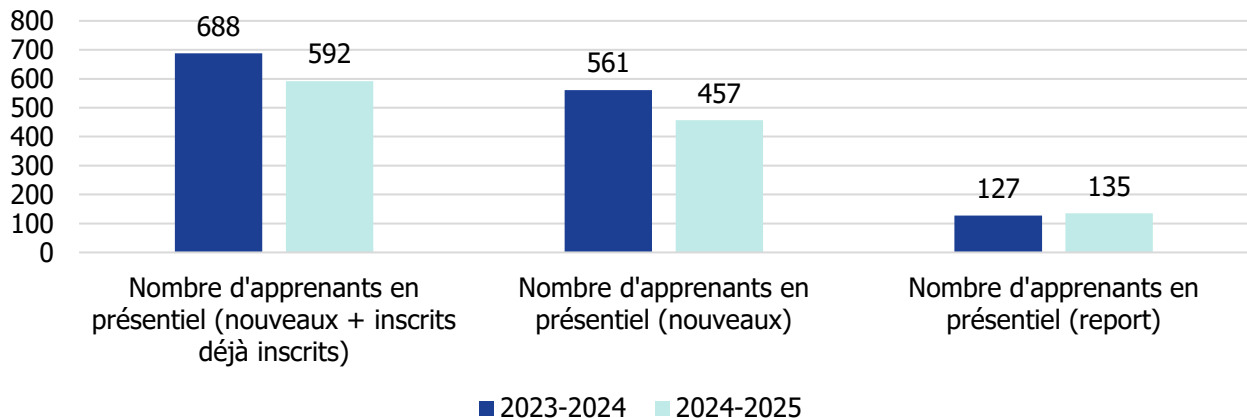
La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a connu une baisse du nombre de participants et d'employeurs par rapport à l'année précédente. Le nombre de participants a diminué pour atteindre 43, répartis chez 16 employeurs, avec une augmentation de 100% de la participation féminine. La plupart des participants (93%) étaient principalement financés par un emploi, majoritairement à temps plein (95%). Bien que des groupes désignés, tels que les professionnels formés à l'étranger et les personnes handicapées, aient fait partie du programme, leur nombre exact n'a pas été divulgué, chaque groupe comptant moins de 10 membres. Tous les participants ont trouvé un emploi à temps plein après le programme.

Du côté des employeurs, la participation a diminué de 39 %, 81 % des 16 employeurs participants comptant moins de 50 employés. Malgré cela, tous ont constaté une hausse de la productivité des stagiaires et ont confirmé que la formation répondait aux besoins du marché du travail. Les participants représentaient un large éventail d'âges : 21% avaient entre 15 et 24 ans, 51 % entre 25 et 44 ans et 28 % entre 45 et 64 ans.

## Get SET (Alphabétisation et compétences de base)

Le programme Get SET (Alphabétisation et compétences de base) contribue de manière essentielle au renforcement des compétences fondamentales et à l'amélioration de l'employabilité. Ce rapport présente un aperçu des résultats du programme et des statistiques clés pour l'année 2024-2025.

**Figure 17: Nombre d'apprenants en présentiel (2023-2024 et 2024-2025).**



Source: Programmes d'Emploi Ontario, Gouvernement de l'Ontario, 2025.

Le programme Get SET (Alphabétisation et compétences de base) a servi 592 clients, dont 457 nouveaux participants et 135 inscrits à nouveau au cours de l'exercice précédent. La représentation féminine était la plus élevée (58%), suivie de la représentation masculine (39%), un faible pourcentage s'identifiant comme transgenre ou appartenant à une autre catégorie. La représentation des apprenants issus de groupes désignés a augmenté, 53 % d'entre eux s'identifiant comme ayant un handicap, un pourcentage supérieur à la moyenne ontarienne de 31 %. De plus, 22 % des apprenants étaient autochtones (comparativement à 11% en Ontario), tandis que les personnes racisées représentaient 13% (comparativement à 23% en Ontario) et les nouveaux arrivants 9% (comparativement à 22% en Ontario).

La répartition par âge des apprenants indiquait que 43% avaient entre 15 et 24 ans, 41% entre 25 et 44 ans, 13% entre 45 et 64 ans et 3 % avaient 65 ans ou plus. Le niveau de scolarité a révélé que 5% des participants avaient un niveau inférieur à la 9e année, tandis que 30 % n'avaient pas terminé la 12e année, une légère amélioration par rapport aux 37% enregistrés précédemment. Parmi les autres, 36% avaient terminé leurs études secondaires et 17% détenaient un certificat ou un diplôme.

Les sources de revenus étaient variées : 30% des apprenants déclaraient avoir un revenu d'emploi, 20% n'avaient aucun revenu et 39% bénéficiaient d'aides comme le programme Ontario au travail, le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées ou l'assurance-emploi. Les orientations vers le programme provenaient principalement de sources officielles (222), mais les orientations informelles, par le bouche-à-oreille ou les médias, étaient également importantes (170). D'autres orientations provenaient des services aux Autochtones (35), des services d'emploi (82), d'Ontario au travail (48) et d'autres fournisseurs de services (13).

Les apprenants poursuivaient des objectifs diversifiés, une proportion plus importante d'entre eux visant l'obtention de crédits d'études secondaires que la moyenne ontarienne. Les objectifs se répartissaient comme suit : 41% pour les études postsecondaires, 23% pour les crédits d'études secondaires (un pourcentage nettement supérieur aux 13 % de l'Ontario), 24% pour l'emploi (un pourcentage inférieur aux 34% de l'Ontario), 6% pour l'apprentissage et 6% pour l'autonomie personnelle.

## Services d'emploi intégrés

Le Service intégré d'aide à l'emploi aide les gens à accéder à divers programmes d'emploi. Il offre également des services de préparation et de recherche d'emploi. Au cours de l'exercice financier 2024-2025, ce programme a servi 2 019 clients.

La répartition par âge était la suivante: 29% avaient entre 15 et 24 ans, 47 % entre 25 et 44 ans, 23% entre 45 et 64 ans et 1% avaient 65 ans ou plus. La répartition par sexe était la suivante : 53% s'identifiaient comme hommes, 45% comme femmes et 2% comme appartenant à d'autres genres. Parmi les groupes désignés, les personnes handicapées représentaient le segment le plus important (60 %). De plus, 16% étaient racisées, 11% s'identifiaient comme Autochtones, 5% étaient des nouveaux arrivants et 3% étaient sourdes.

Le niveau de scolarité des clients était diversifié: 36% avaient terminé leurs études secondaires et 22% détenaient un certificat ou un diplôme. En ce qui concerne les revenus, 31% ont déclaré n'avoir aucun revenu, tandis que d'autres comptaient sur les revenus d'emploi (13%) ou sur le programme Ontario Works (32%).

## Programme Meilleurs emplois en Ontario

Le programme Mieux Emploi Ontario soutient les candidats admissibles en leur offrant une formation professionnelle pour des emplois en demande et une aide financière. Les candidats sont admissibles s'ils ont été mis à pied, s'ils sont sans emploi, s'ils sont au chômage depuis six mois ou plus et s'ils appartiennent à un ménage à faible revenu. La région de Sarnia-Lambton comptait 16 clients inscrits au programme, mais le nombre exact n'a pas été divulgué. Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le programme a accueilli 4 111 participants, soit une augmentation de 3 401 par rapport à la période précédente. La participation a été particulièrement importante dans des régions comme Ottawa, Toronto, Essex, Peel, Waterloo, Hamilton et Middlesex, ce qui souligne son impact croissant à travers l'Ontario.



## Consultations Communautaires

Au début de notre exercice financier 2025-2026, notre objectif était d'établir des liens avec un large éventail d'intervenants clés de la région de Sarnia Lambton. Ces intervenants ont apporté une expertise et des perspectives uniques, propres à ceux qui travaillent directement avec les employés et les chercheurs d'emploi. Le partage de leurs expériences et de leurs points de vue nous permet de mieux comprendre les données du marché du travail, que nous diffusons auprès des étudiants, des chercheurs d'emploi, des employeurs et d'autres parties prenantes. Des consultations ont été menées tout au long de 2025-2026, en personne et en ligne. Une journée de consultation a également été organisée au cours de laquelle l'équipe du Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton s'est rendue dans la communauté de Wyoming afin de mieux comprendre les défis et les réussites des employeurs en milieu rural et de rencontrer un plus grand nombre d'employeurs de la région de Sarnia Lambton.

Au cours de la dernière année, le personnel du Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton a également participé aux comités suivants:

- Jeunes professionnels de la Chambre de commerce
- Services d'emploi et de leadership collectif
- Groupe de travail sur le développement de la main-d'œuvre des éducateurs de la petite enfance
- Cycle de conférences « Les Cinq célèbres » de Sarnia Lambton
- Immigration francophone
- Groupe de travail sur l'immigration
- Collaboration d'entreprises de Lambton
- Association de sécurité agricole de Lambton
- Bien-être au travail à Lambton
- Alliance industrielle de Sarnia Lambton
- Partenariat local d'immigration de Sarnia Lambton
- Réseau des services sociaux de Sarnia Lambton
- Réseau d'apprentissage du Sud-Ouest
- Planification de la main-d'œuvre Ontario
- Comité directeur du travail d'équipe
- Conseil d'administration de l'alphabétisation des trois comtés
- Coalition pour l'unité
- Conseil consultatif communautaire du Réseau d'apprentissage de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton

En revenant sur les consultations menées auprès des principaux intervenants de la communauté de Sarnia Lambton, nous constatons que les sujets suivants, liés à la main-d'œuvre, ont été abordés:

- Recrutement et maintien en poste de la main-d'œuvre
- Vieillesse de la population
- Compétences générales et compétences d'insertion professionnelle
- Métiers spécialisés et croissance future

## **Recrutement et fidélisation de la main-d'œuvre**

Au cours des dernières années, le recrutement et la fidélisation du personnel ont été identifiés comme des défis majeurs pour les employeurs de Sarnia-Lambton. Ce phénomène s'est avéré particulièrement marqué dans les zones rurales du comté de Lambton et dans les secteurs de l'agriculture, de la santé et des services sociaux. Ce constat demeure vrai malgré un taux de chômage local exceptionnellement élevé au cours de la dernière année, ayant atteint des sommets de 10,7 % et 10,3 %.

Lors des consultations menées dans les zones rurales de Sarnia Lambton, les employeurs ont également indiqué éprouver des difficultés à pourvoir certains postes en raison d'un manque de candidats qualifiés ou de candidats n'ayant pas accès à un logement ou à un moyen de transport. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les employeurs ont fait part de certaines difficultés à fidéliser leur personnel en raison de l'épuisement professionnel et de la surcharge de travail.

## **Viellissement de la population**

Par rapport à 2016, la population de Sarnia Lambton a connu une évolution, avec une augmentation du nombre de personnes âgées de 55 ans et plus et une diminution du nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 54 ans. Cette tendance souligne la nécessité de recruter et/ou de fidéliser davantage de jeunes dans la région. Lors des consultations, les employeurs et les parties prenantes ont indiqué que l'exode des jeunes pourrait nuire à la croissance de l'industrie locale au cours des cinq prochaines années. Avec l'augmentation des départs à la retraite, une précieuse expérience risque de se perdre si elle n'est pas capitalisée par des programmes de formation en milieu de travail efficaces. Certains employeurs se sont inquiétés de l'avenir et des conséquences sur la planification de la croissance future.

## **Compétences générales et compétences professionnelles**

Un déficit de compétences générales, telles que les aptitudes interpersonnelles et l'éthique professionnelle, a été constaté dans divers secteurs. Les employeurs ont noté une amélioration des compétences numériques de leurs employés et ont constaté qu'ils devaient se former aux nouvelles technologies pour rester compétitifs. De nombreuses parties prenantes et employeurs ont noté que l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) se généralisait lors des échanges avec d'autres employeurs et des formations.

La formation aux compétences numériques a été identifiée comme une compétence clé recherchée par les employeurs. Il a été suggéré que des formations courtes, par le biais de microcertifications, pourraient favoriser le développement des compétences.

## **Métiers spécialisés et croissance future**

Les employeurs qui embauchent principalement des travailleurs qualifiés ont exprimé leur inquiétude quant à l'avenir de ces métiers. Avec le vieillissement de la population et le départ à la retraite des compagnons, le nombre d'apprentis doit continuer d'augmenter pour répondre à la demande. Du côté de la main-d'œuvre, un manque de parrains a été constaté. Il est donc nécessaire d'en recruter davantage pour satisfaire la demande croissante d'apprentis.

# 2026-2029 Plan d'action

Le Plan d'action pour 2026-2029 répond à plusieurs lacunes mises en évidence dans les données statistiques locales et lors des consultations communautaires.

Le Plan d'action se concentre sur les quatre domaines prioritaires suivants:

- Priorité 1 : Recrutement et rétention
- Priorité 2 : Métiers spécialisés
- Priorité 3 : Main-d'œuvre rurale
- Priorité 4 : Perfectionnement des compétences

## Priorité 1 : Recrutement et rétention

Selon l'enquête EmployerOne du Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton en 2024/2025, les employeurs ont déclaré des départs chez 2 526 employés, une hausse par rapport à l'année précédente qui en comptait 1 928. Cela, combiné aux résultats des consultations auprès des employeurs, met en lumière les difficultés persistantes en matière de rétention. Bien que l'exercice 2025/2026 ait enregistré le taux de chômage le plus élevé depuis plus d'une décennie, certains secteurs ont continué d'éprouver des difficultés à pourvoir des postes. Par exemple: le recrutement de candidats francophones a connu une augmentation de 26% des offres d'emploi, les offres pour le soutien administratif de bureau ont augmenté de 163%, et les offres pour les réparateurs de carrosserie automobile ont augmenté de 54%.

Le secteur de la santé éprouve depuis longtemps des difficultés à répondre à la demande croissante d'une population vieillissante et à retenir son personnel. La demande pour les infirmières et infirmiers auxiliaires a augmenté de 30% dans les offres d'emploi. Il a été suggéré que les enjeux de rétention et de recrutement dans ce secteur sont liés à la hausse de la demande de services et à l'épuisement professionnel. Cette demande continuera d'augmenter avec le vieillissement de la population.

Activités 2025-2026– Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Dépassé notre engagement du Plan d'action 2024/2025 en animant neuf présentations communautaires sur la demande et les tendances du marché du travail local. L'intérêt pour nos rapports sur la demande d'emploi a été beaucoup plus élevé que prévu, avec 54 demandes complétées et partagées.
- Dépassé notre objectif de trois salons de l'emploi en participant à cinq événements communautaires, mettant en valeur les outils WISL et les données du marché du travail.
- Atteint notre objectif en organisant une journée de consultation avec des employeurs ruraux à Wyoming pour discuter des enjeux de rétention et de recrutement.
- Lancé un groupe de travail francophone pour identifier les lacunes et élaborer des solutions concrètes.
- Participé à une table ronde sur les soins de santé autochtones pour discuter des enjeux de recrutement et de rétention dans les communautés les plus rurales de l'Ontario.
- Participé à plusieurs comités axés sur le recrutement local, notamment : le groupe de travail sur la main-d'œuvre en éducation de la petite enfance, le comité de l'emploi du Partenariat local en immigration de Sarnia Lambton, Collective Leadership, le groupe de travail francophone, le groupe de travail sur

l'immigration et le comité consultatif communautaire du Windsor Regional Employment Network (WREN). Cela dépasse notre objectif 2024/2025 de participation à deux groupes de travail.

Activités 2026-2027– Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Donner sept présentations sur le marché du travail pour promouvoir les secteurs en demande et les tendances actuelles.
- Participer à trois salons de l'emploi locaux pour promouvoir les données sur la main-d'œuvre et les outils WISL.
- Soutenir les plans d'action de trois groupes de travail (Francophone, Immigration, Unity Coalition).
- Produire et partager dix rapports sur la demande d'emploi pour soutenir la planification de nos partenaires.

Activités 2027-2029 – Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Poursuivre l'élargissement de notre rayonnement en participant à des événements régionaux et provinciaux.
- Promouvoir et soutenir le travail continu des fournisseurs locaux d'Emploi Ontario (EO) et du WREN en faisant connaître leurs activités de formation, en dirigeant employeurs et chercheurs d'emploi vers les services EO, et en siégeant au comité consultatif communautaire du WREN pour contribuer à orienter les résultats et objectifs des fournisseurs EO.

## **Priorité 2 : Métiers spécialisés**

Selon les données d'apprentissage de 2025, Sarnia Lambton a connu une augmentation de 14 % des inscriptions dans les métiers spécialisés. Malgré cette croissance, le taux de réussite a diminué de 1 %, ce qui suggère l'existence de barrières spécifiques entravant l'achèvement des programmes d'apprentissage. Lors des consultations avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, il a été mentionné que les nouveaux apprentis manquent d'information sur les exigences et les compétences nécessaires pour compléter un apprentissage. De plus, même si les inscriptions augmentent, un travail continu est nécessaire pour répondre à la demande prévue au cours des cinq à dix prochaines années.

Activités 2025-2026 – Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Atteint notre objectif en agissant comme secrétaire/trésorier du Southwest Apprenticeship Network (SWAN) et président du sous-comité de planification du Gala Awards.
- Réalisé deux présentations sur les métiers spécialisés à Sarnia Lambton, incluant la présentation des données de Skilled Trades Ontario au SWAN et à la communauté lors d'un atelier destiné aux fournisseurs de services en littératie.
- Planifié et organisé une exposition communautaire sur les métiers spécialisés accueillant 32 exposants et 600 participants, couvrant les quatre secteurs des métiers.
- Lancé un nouveau partenariat avec Skilled Trades Ontario pour partager les données d'apprentissage avec la communauté de Sarnia Lambton.
- Participé à un forum Agri-robotique au Collège Ridgeway le 18 novembre pour présenter les données sur les métiers spécialisés dans le secteur agricole.
- Participé à un événement Femmes dans les métiers à London le 3 mars pour explorer les obstacles et les soutiens favorisant la réussite.
- Participé à un salon de l'emploi en métiers spécialisés le 11 juin dans une communauté des Premières Nations pour partager les données avec les participants autochtones.

Activités 2026-2027 – Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Partager les données sur les métiers spécialisés lors de deux présentations communautaires.

- Continuer à promouvoir le travail du SWAN en agissant comme secrétaire/trésorier pour un autre mandat et en dirigeant la planification du Gala des employeurs 2025/2026.
- Promouvoir les métiers auprès des groupes sous-représentés, notamment les femmes et les nouveaux arrivants, dans deux présentations communautaires.

Activités 2027-2029 – Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Consulter annuellement au moins dix employeurs/syndicats dans les métiers spécialisés.
- Continuer à participer et à soutenir le plan d'action de la Sarnia Lambton Industrial Alliance (SLIA), un réseau d'employeurs et d'organisations œuvrant principalement dans des secteurs dominés par les métiers spécialisés.

### **Priorité 3 : Main-d'œuvre rurale**

En 2024, le SLWDB a analysé les besoins actuels et futurs en main-d'œuvre du secteur agricole. Cette étude a permis de cerner les principaux défis et de proposer des solutions concrètes. Parmi les problèmes soulevés par les principaux intervenants, on note la difficulté à pourvoir les postes à forte intensité de main-d'œuvre, le manque d'expérience agricole des candidats et les inquiétudes concernant les effectifs futurs. Selon les données récentes sur la demande d'emploi du rapport « Work in Sarnia Lambton » (WISL), le nombre d'offres d'emploi dans le secteur agricole a augmenté de 163 % au cours de la dernière année. Cette hausse coïncide avec l'augmentation du nombre d'entreprises agricoles dans le comté de Lambton (une augmentation de 17 % depuis 2016). Fait intéressant, ces mêmes données font état d'une baisse de 5 % du nombre de personnes travaillant dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe. Cela laisse présager que les employeurs du secteur agricole pourraient continuer d'éprouver des difficultés à recruter et à former la main-d'œuvre locale.

Activités 2025-2026. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Participation à la réunion de tous les candidats le 9 avril au Wyoming afin de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les communautés rurales.
- Participation à une visite de fermes le 23 avril, avec la découverte de cinq entreprises agricoles et la prise de contact directe avec les employeurs ruraux pour évoquer leurs difficultés.
- Participation à un salon des métiers et des entreprises agricoles le 25 juin afin de partager des données sur le marché du travail agricole.
- Contribution à la planification et à l'organisation d'une journée de formation pratique sur la sécurité agricole, destinée aux personnes travaillant ou souhaitant travailler dans le secteur.
- Présentation de données sur le marché du travail lors de deux événements annuels intitulés « L'agriculture en classe », une journée de formation consacrée aux carrières agricoles, les 9 septembre et 10 octobre.
- Participation à un forum de l'emploi rural le 18 février afin de présenter des données sur le marché du travail agricole.
- Animation de trois présentations communautaires pour partager des données et des analyses sur la main-d'œuvre rurale.
- Acceptation du poste de vice-président du Conseil de sécurité agricole de Lambton (CSA). Ce conseil, géré par des bénévoles, favorise la sécurité et le perfectionnement de la main-d'œuvre agricole locale par le biais d'initiatives communautaires et de formations.
- Partage de données sur la main-d'œuvre agricole dans cinq rapports sur la demande d'emploi, spécifiquement axés sur le secteur agricole, avec les collègues locaux et les organismes de développement économique à des fins de planification de programmes.

Activités 2025-2026. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à:

- Partager et présenter des données à la communauté agricole grâce à une collaboration continue avec le CSA et à deux présentations communautaires.
- Cibler les consultations dans les zones rurales du comté auprès de 10 employeurs afin de mieux comprendre leurs besoins en formation et les moyens d'accéder au soutien à l'emploi dans la communauté.
- Maintenir un partenariat avec la Fédération de l'agriculture de Lambton afin de partager des données pertinentes et de se tenir informé des défis propres au secteur agricole.

- Maintenir un partenariat avec les partenaires de développement économique des municipalités rurales de Warwick et de Lambton Shores, où se trouve la majorité des entreprises agricoles.
- Appuyer un sondage auprès de la communauté rurale, prévu pour août 2026, qui vise à sonder les agriculteurs du comté de Lambton afin de comprendre leurs besoins en matière de soutien au bien-être.

Activités 2026-2029. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton efforcera de :

- Établir des liens avec les établissements d'enseignement postsecondaire et les fournisseurs de formation locaux, ainsi qu'avec les employeurs ruraux et les organisations représentant le secteur agricole, afin de favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des employeurs et les programmes offerts.

## **Priorité 4 : Perfectionnement des compétences**

Au cours des 13 dernières années, le SLWDB a mené des enquêtes auprès des employeurs locaux afin de cerner les difficultés liées au recrutement. De façon constante, l'une des principales lacunes relevées dans le processus de recrutement est le manque de compétences techniques des candidats. Au cours de la dernière année, les employeurs ont pris davantage conscience de l'importance des compétences techniques. Cette année, le SLWDB a mené à bien un projet explorant le paysage de l'intelligence artificielle (IA) à Sarnia Lambton. Ce projet comprenait des consultations auprès des employeurs afin de comprendre l'utilisation de l'IA, les obstacles à son adoption et son impact sur le marché du travail du comté de Lambton. Les principaux thèmes, mis en lumière dans un rapport publié en mars 2026, incluent la reconnaissance de l'importance de l'IA, mais aussi une certaine hésitation à l'adopter en raison des craintes et des incertitudes qu'elle suscite. Il est primordial de veiller à ce que la main-d'œuvre et les employeurs soient prêts à adopter l'IA. En 2024, le gouvernement du Canada s'est engagé à investir 2,4 milliards de dollars dans le développement de l'IA, soulignant ainsi l'importance accordée à la création d'outils d'IA pour soutenir les entreprises. Par conséquent, les chercheurs d'emploi doivent être prêts à adopter l'IA et posséder les compétences nécessaires pour soutenir les entreprises dans cette démarche.

Activités 2025-2026. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton engage à :

- Réalisation d'une étude sur l'état de l'IA à Sarnia-Lambton. Le rapport de synthèse, publié en mars 2026, servira de guide pour appréhender les défis liés à l'adoption de l'IA et pour aider les employeurs à les relever.
- Participation à une formation sur l'éthique de l'IA le 15 avril afin d'approfondir les connaissances sur les politiques nécessaires pour encadrer son utilisation.
- Participation à une formation sur les outils d'IA le 17 février afin d'en apprendre davantage sur les outils qui transforment les méthodes de travail.
- Participation à une table ronde sur la planification de l'alphabétisation le 15 juillet à Vaughan afin de discuter des moyens de perfectionner les compétences des chercheurs d'emploi pour répondre à la demande de compétences techniques.
- Participation à la planification et à l'organisation d'un forum de l'emploi étudiant le 20 février afin de diffuser des informations sur le marché du travail concernant les compétences techniques requises aujourd'hui et demain.
- Animation d'une réunion mensuelle des responsables des services d'emploi. Ces réunions ont permis de présenter les programmes et services offerts à divers membres de la communauté. • Nous avons dépassé notre objectif de deux présentations et avons réalisé trois présentations communautaires sur le marché du travail les 22 mai, 8 juillet et 27 novembre. Ces présentations ont permis au SLWDB de partager les données les plus récentes sur la main-d'œuvre, notamment la demande d'emploi et les compétences les plus recherchées par les employeurs.

Activités 2026-2027. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton efforcera de :

- Mener à bien une recherche sur l'IA et soutenir son adoption par les employeurs locaux.

- Diffuser des données sur la population active, en particulier sur les compétences nécessaires à la main-d'œuvre actuelle et future, lors de deux présentations communautaires.
- Organiser et participer à un forum de l'emploi destiné aux étudiants afin de partager des données pertinentes sur le marché du travail concernant le perfectionnement des compétences.
- Continuer à partager des données pertinentes sur le marché du travail avec le réseau de planification de l'alphabétisation (Get SET) afin de garantir que la planification de l'alphabétisation soit fondée sur les compétences actuelles et futures nécessaires.

Activités 2027-2029. Le Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton efforcera de:

- Partager les résultats de ses travaux antérieurs sur l'IA avec les principales parties prenantes et recueillir leurs commentaires sur les prochaines étapes.
- Continuer à travailler avec le WREN pour identifier les possibilités de formation et les ressources nécessaires pour soutenir le développement de la main-d'œuvre possédant les compétences les plus recherchées.



**SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD**

265, rue Front Nord, bureau 504

Sarnia, Ontario | N7T 7X1

Téléphone: (519)-332-0000

Email: [mikelle.bryson.campbell@slwdb.org](mailto:mikelle.bryson.campbell@slwdb.org)

Nous invitons la communauté à nous faire part de ses commentaires sur toutes les publications du SLWDB :

[Donnez votre avis sur le Plan local du marché du travail 2025-2026](#)



[Suivez-nous sur Twitter](#)



[Connectez-vous sur LinkedIn](#)



[Aimez-nous sur Facebook](#)



[Suivez-nous sur Instagram](#)