

  
EMPLOYERone  
survey

2025 – 2026

RÉSULTATS



# Table des matières

Résumé .....	3
Faits marquants des entreprises .....	4
Faits marquants du secteur.....	5
Tendances de recrutement pour 2025 .....	7
Recrutements futurs .....	8
Recrutement .....	9
Fidélisation .....	12
Départs en 2025 .....	13
Talents internationaux et francophones .....	14
Commentaires supplémentaires .....	15



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

Les opinions exprimées dans ce rapport 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 organismes ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.



# Résumé

L'enquête EmployerOne est menée au sein 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 généré à partir de cette enquête fournit aux demandeurs d'emploi et aux employeurs des informations précieuses sur le marché du travail local et les pratiques de recrutement, utiles pour la planification future et le développement de carrière.

L'enquête vise à aborder des défis clés tels que le recrutement, la fidélisation et les postes difficiles à pourvoir. Elle met également en évidence les défis auxquels sont confrontées les petites entreprises et les entrepreneurs individuels. En recueillant des données auprès des employeurs locaux, l'enquête aide à identifier les lacunes du marché de l'emploi et offre aux parties prenantes l'occasion de travailler ensemble pour y remédier.

Cette année, l'enquête a recueilli les réponses de 301 entreprises locales couvrant un large éventail de secteurs économiques. Il convient de noter que les taux de réponse ont augmenté dans la plupart des secteurs, notamment les soins de santé et l'aide sociale, les services éducatifs et le commerce de détail, ce qui témoigne d'une large participation des employeurs. Ce niveau de participation souligne l'importance et la valeur continues de l'enquête pour les entreprises locales.

Le rapport est conçu pour être informatif, complet et facile à comprendre. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires ou questions, et vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante :

**Dr Mikelle Bryson-Campbell, PhD**

**Directrice générale**

Commission 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

[Mikelle.Bryson.Campbell@slwdb.org](mailto:Mikelle.Bryson.Campbell@slwdb.org)

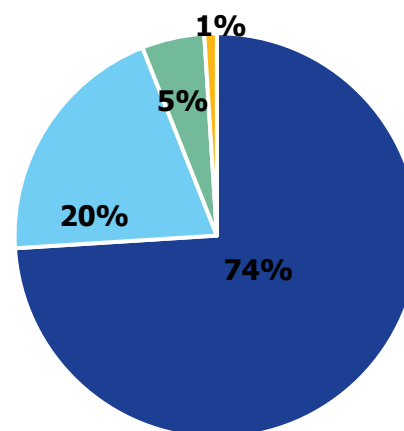
# Faits marquants des entreprises

Sur les 301 entreprises ayant participé à la 13e enquête annuelle EmployerOne, 17 % sont en activité depuis moins de 5 ans et 83 % ont été créées il y a plus de 5 ans.

Les entreprises individuelles représentaient 12 % des entreprises interrogées, tandis que 23 % comptaient entre 1 et 4 employés/es et 17 % entre 5 et 9 ou entre 10 et 19 employés/es.

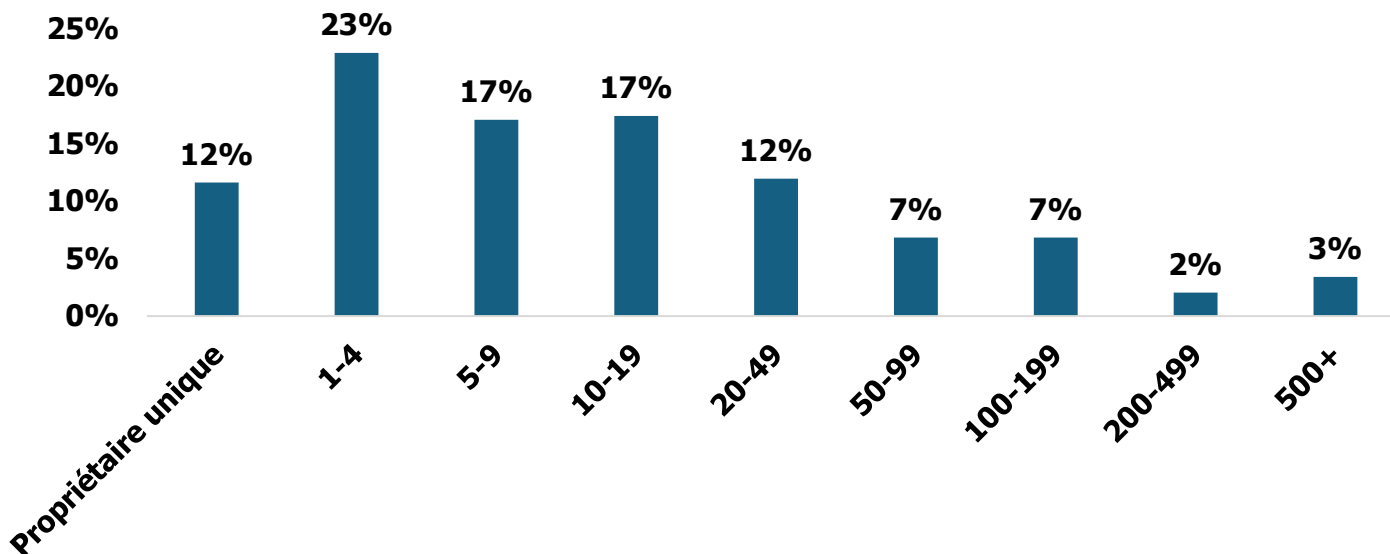
Le mode de travail de la main-d'œuvre était varié: 76 % des entreprises ont indiqué que leur personnel travaillait sur site, 5 % recouraient exclusivement au télétravail et 20 % adoptaient une approche hybride. Le 1 % restant a indiqué d'autres lieux de travail, notamment un service mobile auprès des clients, une activité de conseil et plusieurs sites avec des collaborateurs.

Figure 1 : Lieu de travail



- Travail sur site
- Hybride (à distance et sur site)
- À distance (depuis le domicile ou en télétravail)
- Autre

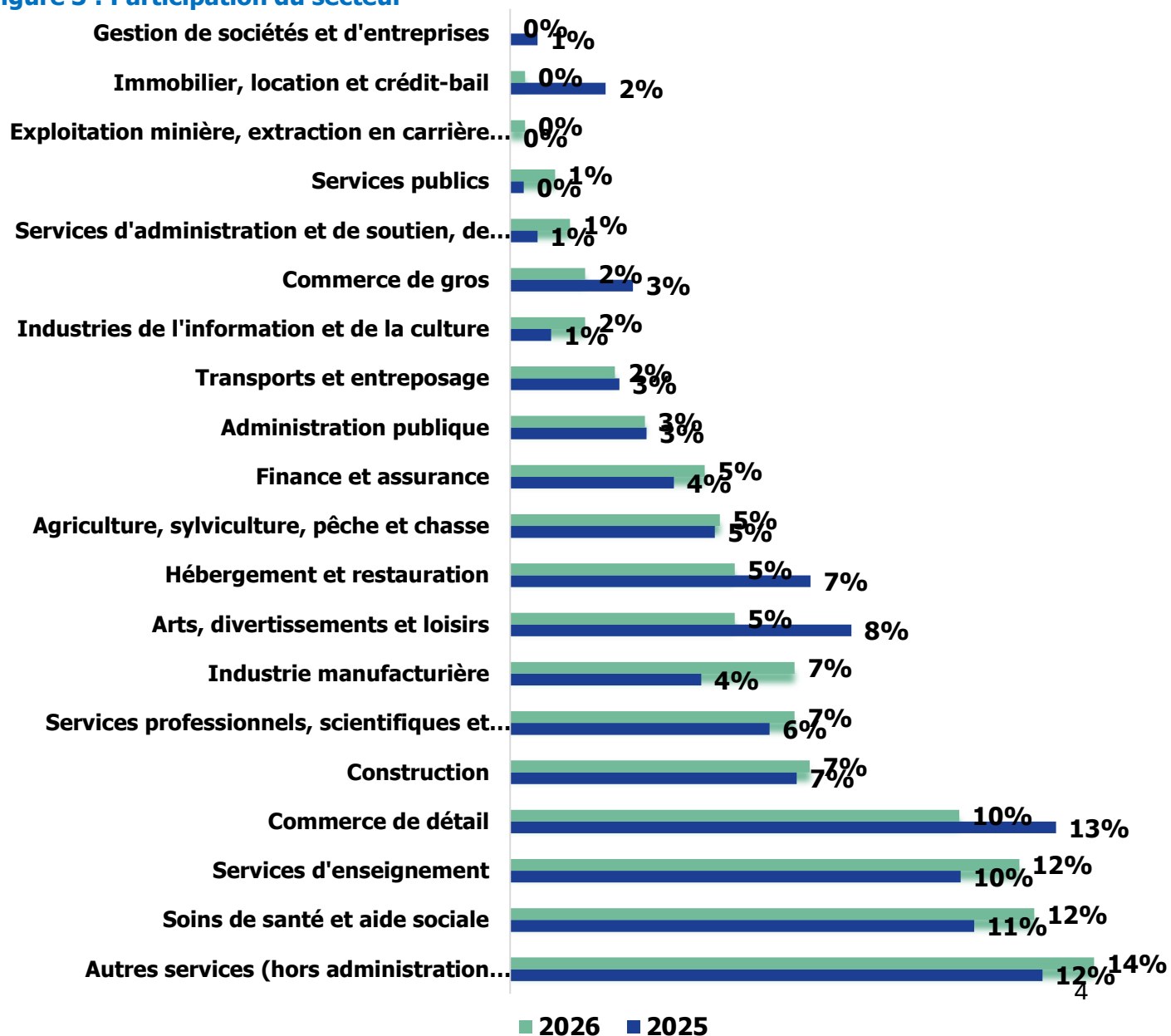
Figure 2 : Taille des entreprises



# Faits marquants du secteur

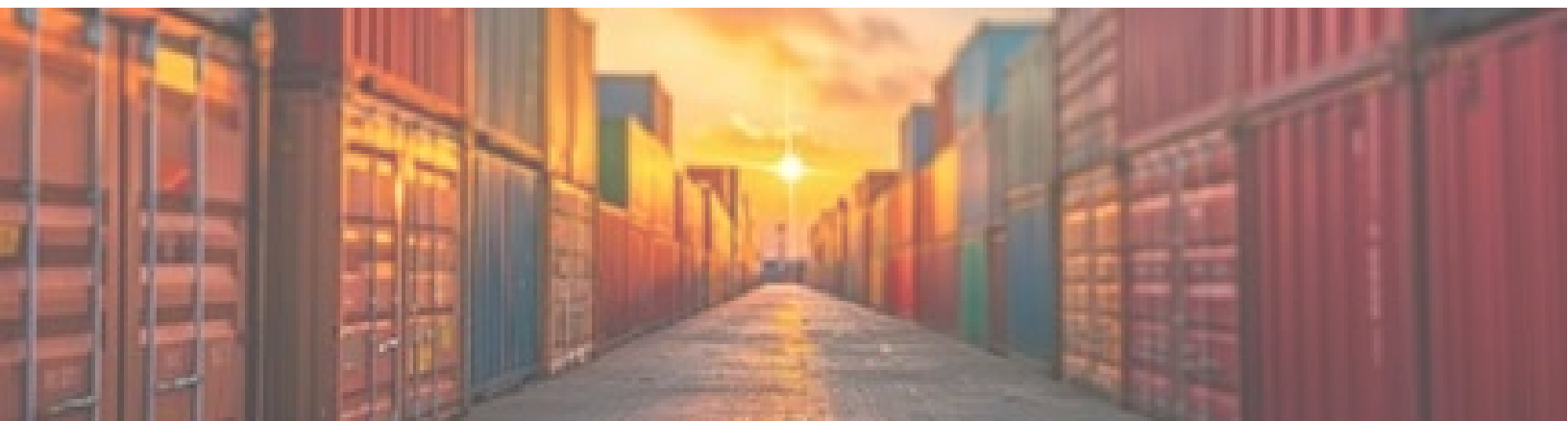
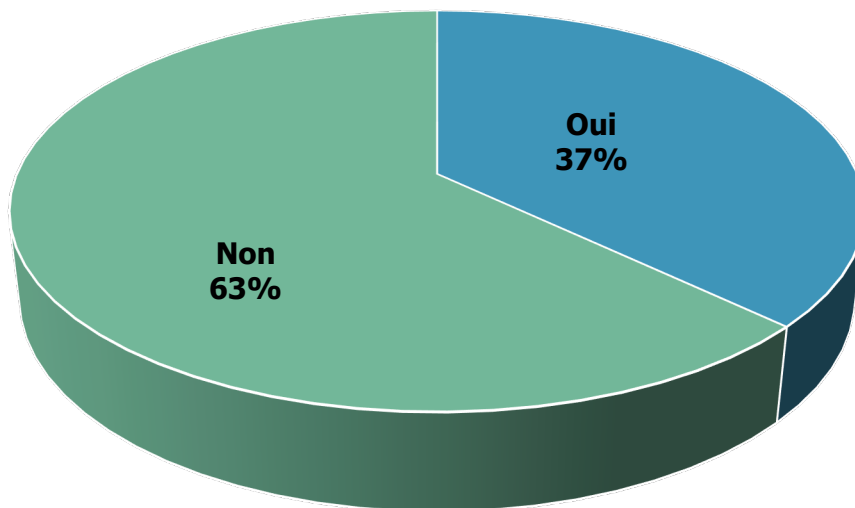
À l'instar de l'enquête EmployerOne 2024-2025, les entreprises ayant participé à l'enquête provenaient principalement des secteurs des Autres Services (à l'exception de l'Administration Publique) (14 %), des Soins de Santé et de l'Aide Sociale (12 %), des Services d'éducation (12 %) et du Commerce de détail (10 %). On a observé une augmentation de la participation des entreprises de l'ordre de 1 à 2 % dans la plupart des secteurs. Toutefois, la participation a diminué d'environ 3 % dans le commerce de détail ainsi que dans les arts, les loisirs et les divertissements.

**Figure 3 : Participation du secteur**



Interrogés sur l'impact des droits de douane sur les entreprises, 37 % des répondants/es ont déclaré avoir été affectés/es par les droits de douane imposés par les États-Unis au cours des 12 derniers mois. Les effets ressentis ont principalement consisté en une augmentation du coût des fournitures, un changement dans les habitudes de consommation des clients/es et un climat d'incertitude, entraînant une incapacité à planifier et un gel des financements.

**Figure 4 : Entreprises touchées par les droits de douane**

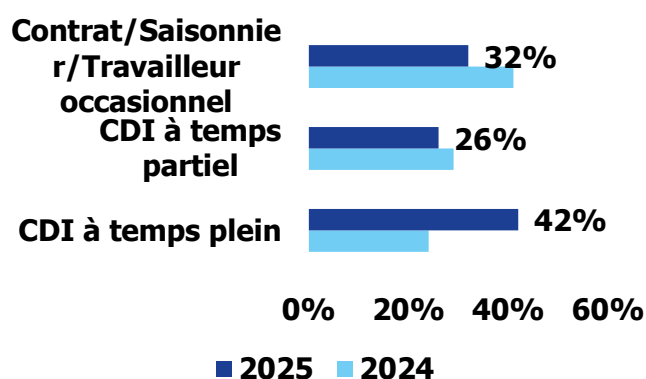


# Tendances en matière de recrutement pour 2025

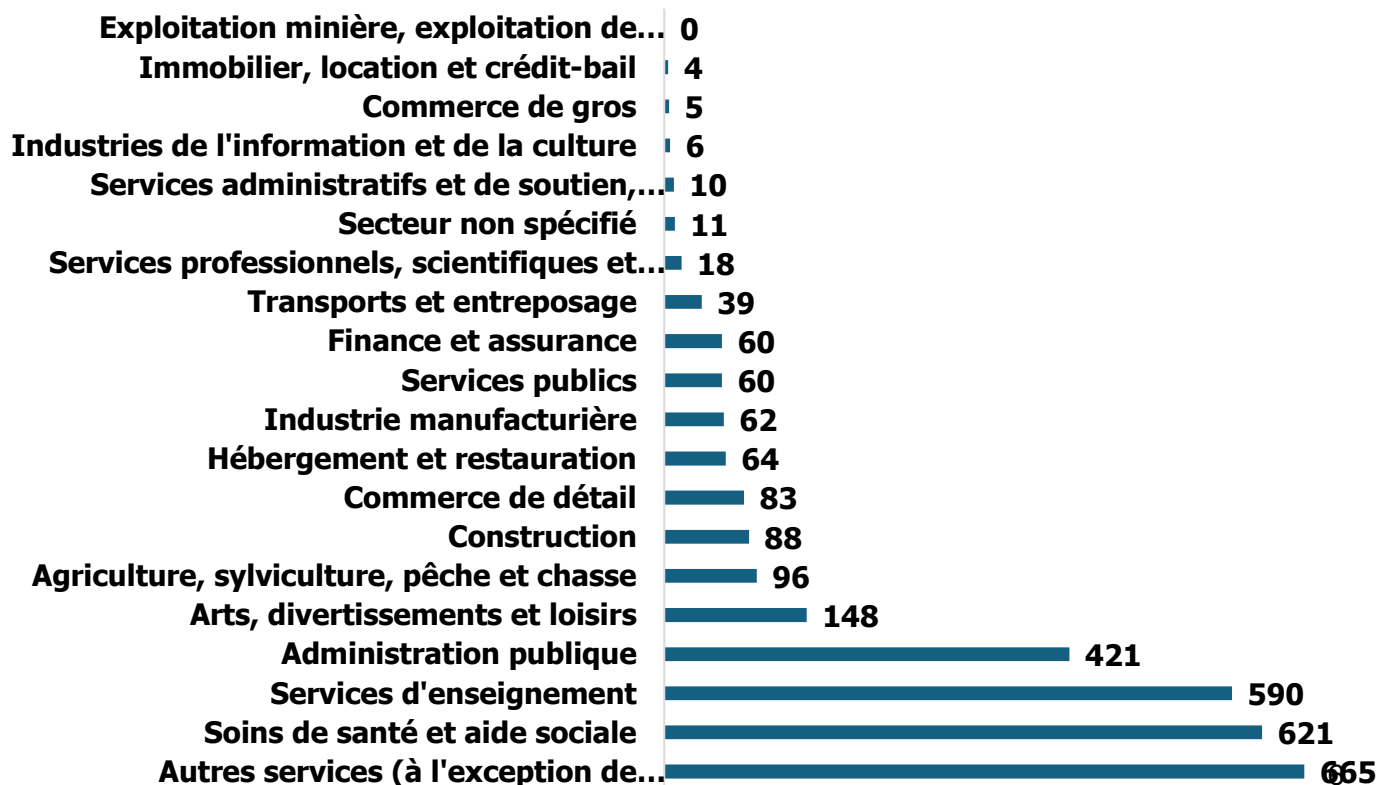
La plupart des entreprises, soit 71 %, ont embauché un/e employé/e au cours des 12 derniers mois, ce qui représente un total de 3 051 nouvelles embauches par 198 entreprises. Cela reflète une baisse par rapport aux 3 753 nouvelles embauches réalisées par 235 organisations l'année précédente.

Les types d'emploi au cours de l'année écoulée ont varié : 42 % étaient des postes permanents à temps plein, 26 % des postes permanents à temps partiel et 32 % des postes de travailleurs contractuels,

**Figure 5 : Type de nouveaux/elles employés/es**



**Figure 6 : Nombre de nouvelles embauches**

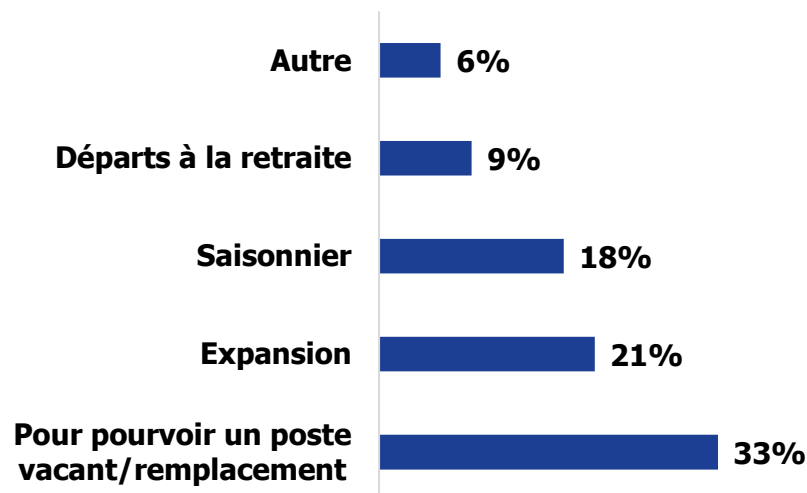


# Recrutements futurs

En ce qui concerne leurs prévisions pour l'avenir, les répondants/es ont indiqué qu'ils/elles prévoyaient d'embaucher 1 139 employés/es au cours de l'année à venir, soit une baisse par rapport au chiffre de 2 062 embauches prévues l'année dernière. Trente-trois pour cent des embauches prévues serviront à pourvoir un poste vacant, tandis que 21 % seront motivées par une expansion prévue. Les secteurs qui prévoient d'embaucher le plus grand nombre de nouveaux/elles employés/es pour 2026 sont l'administration publique (315), les soins de santé et l'aide sociale (175) ainsi que les arts, les loisirs et les divertissements (147).

Dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale, les recrutements seront principalement motivés par les départs à la retraite (35 %), l'expansion (21 %) et le pourvoi de postes vacants/remplacements (19 %), tandis que dans le secteur des services éducatifs, ils seront motivés par d'autres raisons (25 %), le pourvoi de postes vacants/remplacements (18 %) et l'expansion (13 %).

**Figure 7 : Motifs prévus de recrutement en 2026**



## Principaux métiers pour lesquels des recrutements sont attendus en 2026

### Administration publique

- Gardien de pont
- Concierge
- Technicien/iennne de bibliothèque
- Assistant/e de succursale
- Employés/es de bureau

### Soins de santé et aide sociale

- Infirmier/ère diplômé/e
- Infirmier/ère auxiliaire diplômé/e
- Travailleur/euse social/e diplômé/e
- Aide-diététicien/iennne
- Intervenant/e en services de développement
- Aide à la personne
- Intervenant/e social/e

### Arts, divertissements et loisirs

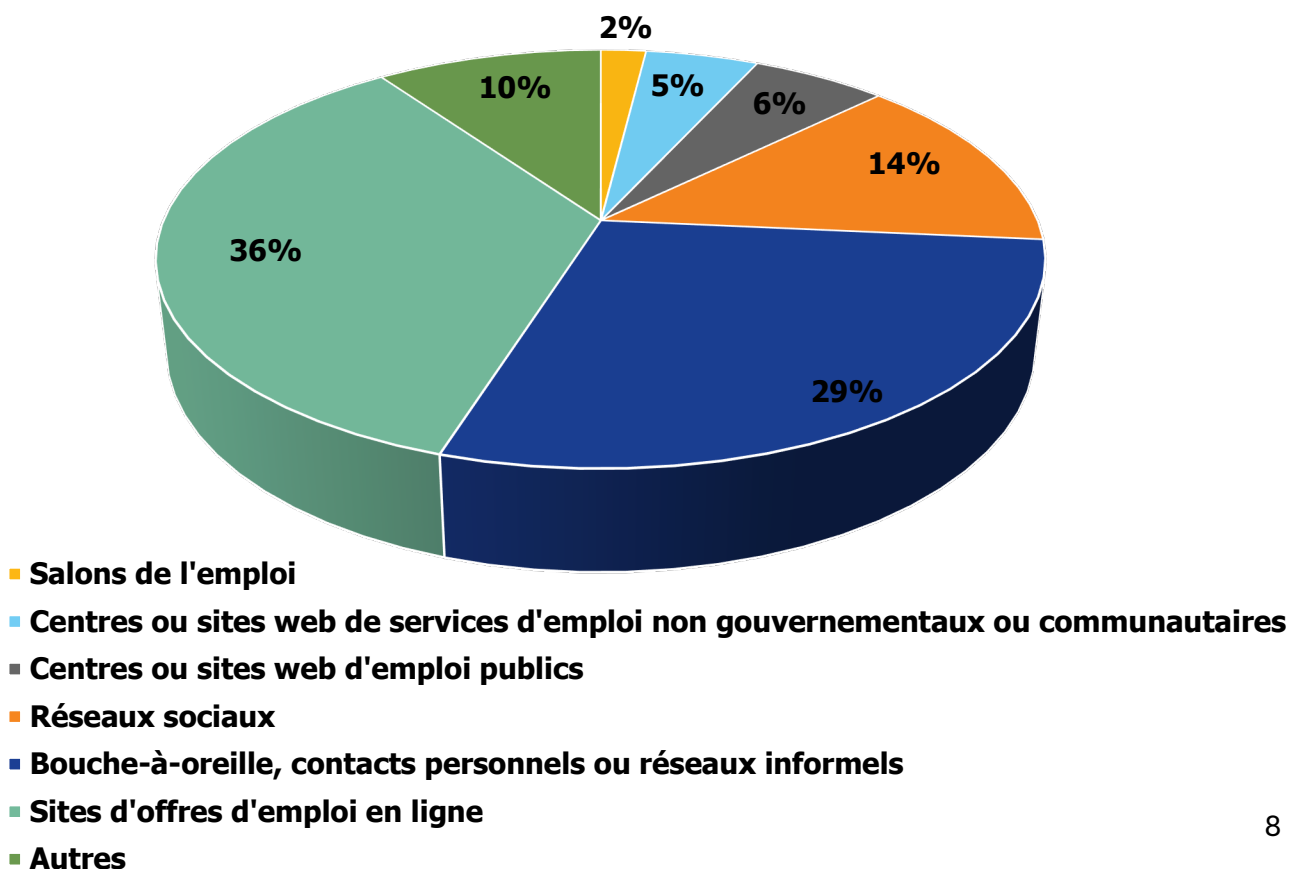
- Cuisinier/ère
- Serveur/euse
- Personnel d'exploitation de golf
- animateur/trice de camp

# Recrutement

Les tendances en matière de recrutement montrent que les sites d'emploi en ligne ont été la méthode de recrutement la plus utilisée, avec 36 % des organisations y ayant recours. Le bouche-à-oreille, les contacts personnels ou les réseaux informels arrivent en deuxième position, avec 29 % des organisations utilisant cette méthode pour recruter, tandis que les réseaux sociaux occupent la troisième place avec 14 %.

Parmi les méthodes moins utilisées, on trouve les centres ou sites web d'emploi publics, utilisés par 6 % des organisations, les centres ou sites web d'emploi non gouvernementaux ou communautaires, utilisés par 5 % des organisations, et les salons de l'emploi, utilisés par 2 %. Dix pour cent des organisations ont utilisé d'autres méthodes, notamment les locaux syndicaux, VidCruiter, le Lambton College et leurs sites web d'entreprise. Cette tendance vers les méthodes de recrutement numériques témoigne d'une évolution des organisations locales pour attirer les talents disponibles.

**Figure 8 : Méthodes utilisées pour le recrutement**



Les entreprises ont été invitées à citer les trois principales compétences qu'elles recherchent lors du recrutement de leurs employés. Trente pour cent des employeurs apprécient l'éthique professionnelle chez leurs employés/es et 25 % recherchent la fiabilité. Viennent ensuite, en termes d'importance, la volonté d'apprendre et la motivation personnelle/capacité à travailler avec peu ou pas de supervision, avec respectivement 25 % et 24 %. Il est intéressant de noter que les compétences informatiques/numériques et la connaissance de l'intelligence artificielle (IA) ne figuraient pas parmi les compétences prioritaires identifiées, seulement 4 % et 1 % des employeurs recherchant ces compétences.

**Service à la clientèle 18%**

**Communication (orale & écrite) 19%**

**Résolution de problèmes, raisonnement 21%**

**Travail d'équipe/Relations interpersonnelles 23%**

**Esprit d'initiative / capacité à travailler avec peu ou pas de supervision 24%**

**Volonté d'apprendre 25%**

**Fiabilité 27%**

**Éthique de travail 30%**

**Connaissance des outils d'intelligence artificielle (IA) 1%**

**Analyse/Recherche 2%**

**Créativité 4%**

**Compétences informatiques et numériques 4%**

**Autre 5%**

**Gestion du temps / Organisation 12%**

**Professionalisme 18%**

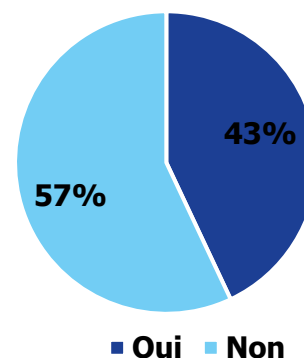
**Adéquation avec l'entreprise/la mission 18 %**

# Fidélisation

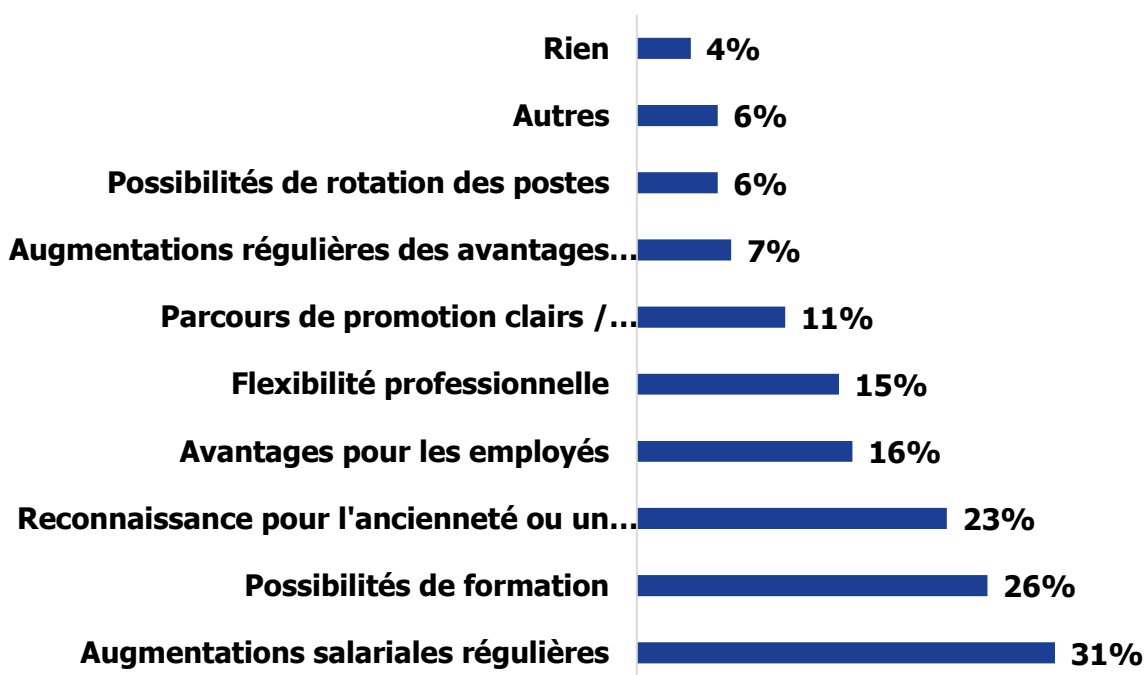
La fidélisation des employés/es est une préoccupation pour 43 % des entreprises. Il s'agit d'une baisse par rapport à l'année précédente, où ce chiffre s'élevait à 50 %. Parmi les entreprises préoccupées par la fidélisation, 21 % appartenaient au secteur des soins de santé et de l'aide sociale, et 15 % respectivement aux secteurs des services d'éducation et des autres services (à l'exception de l'administration publique).

Lorsqu'on leur a demandé de citer jusqu'à trois stratégies utilisées pour encourager le recrutement, 31 % des entreprises ont mis en place des augmentations salariales régulières, 26 % offrent des possibilités de formation et 23 % récompensent l'ancienneté et/ou le travail exceptionnel.

**Figure 9 : Préoccupations concernant la fidélisation**



**Figure 10 : Stratégies de fidélisation**

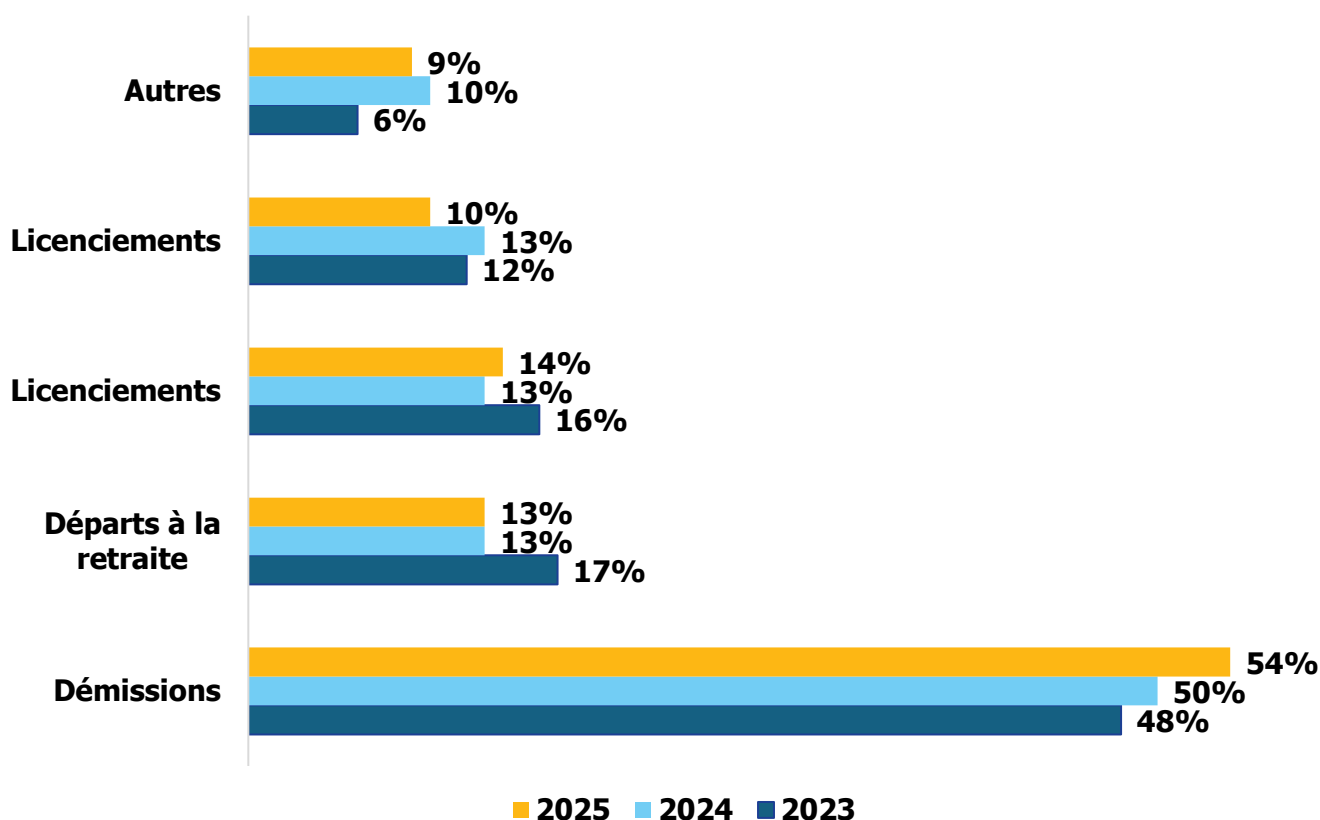


# Départs en 2025

Cette année, 301 répondants/es ont signalé un total de 1 775 départs, soit une baisse par rapport aux 2 526 de l'année dernière (n = 323 réponses). Les secteurs présentant le plus grand nombre de départs sont les soins de santé et l'aide sociale (31 %), les autres services (à l'exception de l'administration publique) (26 %) et l'administration publique (15 %).

Cinquante-quatre pour cent des départs étaient dus à des démissions. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux chiffres de 2024 et 2023, qui étaient respectivement de 50 % et 48 %. Le pourcentage de départs à la retraite a diminué, passant de 13 % à 10 %, tandis que le pourcentage de licenciements est resté stable à 13 %. On observe une légère augmentation des licenciements, qui passent de 13 % à 14 %, et une légère diminution des autres départs (congrés protégés rémunérés/non rémunérés), qui passent de 10 % à 9 %.

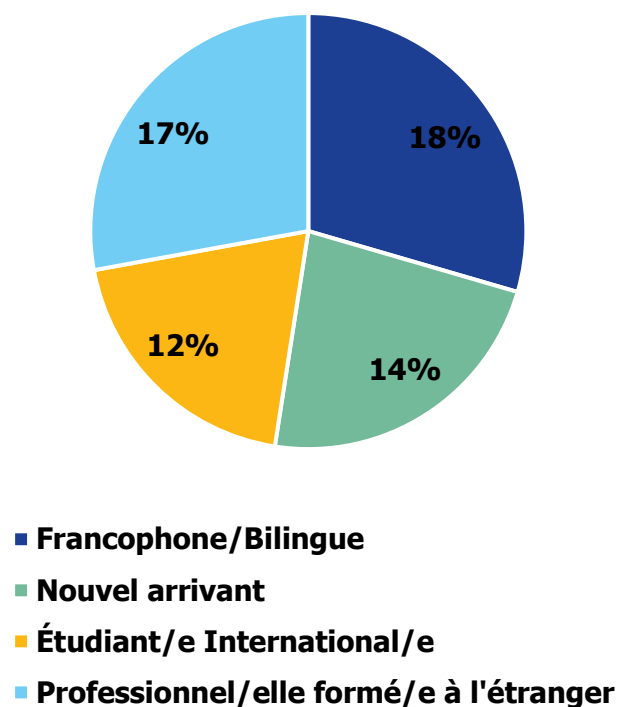
**Figure 11 : Type de séparation par année**



# Talents internationaux et francophones

Les entreprises ont été interrogées sur la probabilité d'embaucher des candidats/es francophones/bilingues, des nouveaux arrivants, des étudiants/es étrangers/ères ou des professionnels/elles formés/es à l'étranger pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Dix-huit pour cent des entreprises ont indiqué qu'elles étaient susceptibles d'embaucher des travailleurs/euses francophones/bilingues, 17 % des professionnels/elles formés/es à l'étranger, 14 % des nouveaux arrivants et 12 % des étudiants/es étrangers/ères. Trente-neuf pour cent des entreprises ne pensaient pas être susceptibles d'embaucher des candidats/es issus/es de l'une des catégories mentionnées.

**Figure 12 : Intention d'embaucher des talents spécialisés**



# Commentaires supplémentaires

Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des commentaires ou préoccupations supplémentaires exprimés par les répondants/es concernant l'avenir de leur entreprise ou de leur secteur.

## **Pénurie de main-d'œuvre et déficits de compétences**

- Préoccupations concernant la fidélisation du personnel, notamment le départ d'employés/es à la recherche d'opportunités menant à la résidence permanente.
- Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés, les soins de santé, le bâtiment, la petite enfance et l'agriculture.
- Des jeunes découragés/es par les métiers manuels ou ayant des attentes salariales irréalistes sans avoir acquis de compétences ni d'expérience.
- Des travailleurs/euses qui ne possèdent pas les compétences de base telles que l'écriture, le calcul et la communication.

## **Incertitude économique et préoccupations liées au financement**

- Inquiétudes concernant les droits de douane américains.
- Incertitude quant à d'éventuelles coupes budgétaires du gouvernement à l'approche des élections.
- Changement de modèle économique/réduction des effectifs en raison de la baisse de la demande et de la confiance des consommateurs.
- Suspension du financement en raison de l'incertitude économique.
- Le financement des ministères est dépassé par l'inflation.

## **Autres**

- Préoccupations spécifiques au secteur, telles que la lenteur de l'adoption par le marché d'un produit prometteur.



@slwdb



@slwdb\_org



@Sarnia Lambton Workforce Development Board SLWDB



@SarniaLambtonWorkforceDevelopmentBoard

Nous invitons la communauté à donner son avis sur toutes les publications de la  
CDMOSL :

**Donnez votre avis sur les résultats de l'enquête EmployerOne 2025-  
2026**