Tendances de la main-d'œuvre

dans la région de York

2017-2018

MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

wpboard.ca

COMMISSION de planification de la main-d'oeuvre DE LA RÉGION DE YORK

À propos du Commission de planification de la main-d'œuvre de la région de York

Le Commission de planification de la main-d'œuvre de la région de York mène des recherches, diffuse de l'information et convoque les intervenants pour identifier les tendances, les lacunes et les possibilités de perfectionnement de la main-d'œuvre dans la région de York. Parmi les organisations similaires en Ontario, notre approche multipartite est unique; Nous abordons les problèmes d'emploi dans de nombreux secteurs et engageons les parties prenantes de divers points de vue.

Le conseil remplit sa mission en:

- Rechercher et analyser les tendances de développement de la main-d'œuvre, les pénuries de compétences et la formation opportunités dans la région de York.
- Agir comme une ressource pour informer les intervenants (groupes communautaires, formateurs et éducateurs, demandeurs d'emploi, travailleurs, employeurs, gouvernements et médias) au sujet des problèmes de développement de la main-d'œuvre dans la région de York.

Le Commission de planification de la main-d'œuvre de la région de York (WPBoard) est l'un des 26 conseils de planification de la main-d'œuvre de l'Ontario financés par le ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences. Nous remercions notre commanditaire pour le soutien apporté à la publication de ce rapport et notre communauté pour leur généreuse participation aux projets de recherche que nous avons entrepris l'année dernière.

La région de York se classe parmi les 10 premières municipalités canadiennes en matière de croissance et de développement et est le deuxième centre d'affaires en importance en Ontario. Comme l'une des plus grandes municipalités de l'Ontario, la région de York devrait atteindre 1 790 000 habitants et 900 000 emplois d'ici 2041.[1] Le Recensement de 2016 indique que la région de York comptait pour 16,2% de la population totale de la région du grand Toronto (RGTH).

Un aperçu détaillé des statistiques supplémentaires du Recensement de 2016 sur la région de York et ses résidents est inclus plus loin dans ce rapport.

Afin que nous puissions continuer à vous fournir un marché du travail précieux informations, s'il vous plaît fournir vos pensées en remplissant le Enquête sur **le plan du marché du travail local de 2018**

Cliquez ici

Le Conseil Simcoe formation et d'adaptation de York-Sud fonctionnant comme;

COMMISSION de planification de la main-d'oeuvre DE LA RÉGION DE YORK
wpboard.ca

un membre du Planification de main-d'oeuvre de l'Ontario
www.workforceplanningontario.ca

Commission de planification de la main-d'œuvre de la région de York reconnaît le financement de:

EMPLOI ONTARIO

Avertissement: Ce rapport est écrit comme une source d'information seulement. Les informations contenues dans ce rapport ne doivent en aucun cas être considérées comme un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour assurer l'exactitude de l'information à la date de publication. Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de la région de York décline expressément toute responsabilité pour tout effet négatif découlant de l'utilisation de l'information contenu ici.

[1] Examen de la croissance et du développement de la région de York. Région de York, mai 2017.

Méthodologie

Notre processus de planification du marché du travail

Les étapes clés de notre processus de planification sont en cours avec le contenu recueilli et développé tout au long de l'année.

Examiner les conditions actuelles du marché du travail:

Une analyse documentaire continue, combinée à une analyse complète des données telles que Chiffres d'affaires canadiens, Enquête sur la population active, Statistiques emploi Ontario, Données sur l'emploi dans la région de York et statistiques sur l'analyse des données recherchent toutes nos priorités et nos actions.

Consultations de l'employeur:

Utiliser les conseils de direction des employeurs comme moyen d'identifier défis de l'emploi, les problèmes et la perspective au niveau de la rue, nous sommes en mesure de mieux comprendre et de créer une discussion significative qui se rapporte à la situation de la "vie réelle" telle qu'elle est perçue directement par les milieux d'affaires. Dans le même temps, nous sommes en mesure de créer et de traiter des solutions qui peuvent être appliquées et évaluées par les employeurs eux-mêmes. Nous avons la chance de recueillir des données qui identifient un avis représentatif sur les futur emploi.

Consultations communautaires:

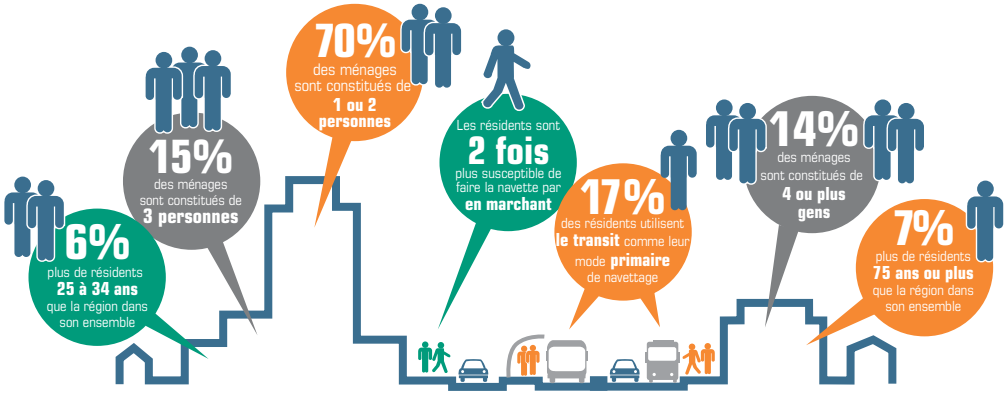
Le Conseil de planification de la main-d'œuvre participe à des comités locaux tels comme le Conseil de partenariat communautaire - Partenariat local d'immigration, Sous-comité du Conseil de planification des services sociaux sur le Progressive L'emploi ainsi que l'établissement de liens de communication avec groupe de développement économique local, professionnel des ressources humaines Association et plusieurs fournisseurs de services pour faire des présentations afin de recueillir des commentaires.

Planification de la croissance future

Stratégie des centres et corridors de la région de York

La stratégie «Centres et corridors» de la région de York continue de développer les «centres» régionaux de la ville et les «corridors» de transport en commun qui les relient. Quatre zones géographiques - Markham Centre, Newmarket Centre, Richmond Hill / Langstaff Gateway et Vaughan Metropolitan Centre sont des collectivités dynamiques, de haute et moyenne densité, favorables aux piétons, qui combinent le commerce de détail, résidentiel et commercial. Ce sont les centres-villes de la région et ils seront desservis par un service de transport en commun rapide et efficace. Les utilisations dans les centres incluront l'immeuble de bureaux, les immeubles résidentiels plus grands, les espaces publics importants ainsi qu'une grande variété de restaurants, de boutiques, de services culturels, institutionnels et humains. Les centres seront des endroits attrayants pour les résidents de la région de York qui pourront vivre et travailler dans la même collectivité, tout en profitant des installations commerciales, commerciales et culturelles à proximité, à distance de marche.[2]

Centres et Les corridors sont maison pour 50 000 personnes



Source: Région de York

Le programme «Centres et corridors» est l'approche intégrée de la Région qui combine le développement des collectivités urbaines avec la construction d'un nouveau réseau de transport en commun rapide reliant la région de York et la RGT. Les principaux objectifs de ce programme comprennent le développement d'options de logement et de voyage, des possibilités d'emploi, la conservation des ressources et la création de collectivités durables et vivantes à distance de marche des transports en commun et d'autres services.[3]

Centres et cibles de corridors d'ici 2031

Markham Centre

39 000 emplois — 41 000 résidents

Richmond Hill Centre

30 700 emplois — 47 800 résidents

Newmarket Centre

32 000 emplois — 33 000 résidents

Centre métropolitain de Vaughan

11 500 emplois — 25 000 résidents

Environ 118 000 emplois dans la région de York existent dans ces régions. Le nombre d'emplois recensés dans les centres et les corridors régionaux a augmenté de plus de 3 500, l'augmentation la plus élevée en 2016 (plus de 9%) ayant eu lieu au Vaughan Metropolitan Centre. Depuis 2011, environ 11 900 nouveaux emplois et 990 entreprises ont été créés dans les centres et couloirs régionaux. La récente expansion du métro Toronto-York Spadina au Vaughan Metropolitan Centre fait de la région de York la seule région avec une liaison directe avec la ville de Toronto.

[2] York, la municipalité régionale de «Work and play trouve une maison dans les zones urbaines de la région de York. "Communiqués de presse, 31 mai 2017.
[3] «Rapport sur l'emploi et l'industrie 2016», Rapport sur l'emploi et l'industrie, Région de York, février 2017, www.yorklink.ca/wp-content/uploads/2017/02/17005_employmentIndustryReport2016.pdf.

Campus de l'Université York

Le campus Markham de l'Université York, qui sera inauguré d'ici 2021, sera situé à l'ouest du Centre panaméricain de Markham. Il offrira à 4 200 étudiants dans une région à forte croissance l'accès à plus de 20 programmes d'études, y compris une variété de programmes professionnels. ainsi que des programmes conjoints novateurs avec le partenaire universitaire de York sur le projet, Seneca College. York s'associera aux entreprises et à l'industrie locales pour offrir des possibilités uniques d'apprentissage expérientiel aux étudiants et contribuer aux principaux regroupements économiques de la région.

Nouvelles de l'employeur

Stratégiquement positionnée dans la région du grand Toronto (RGT), la région de York est le deuxième plus important centre d'affaires de l'Ontario et se classe parmi les plus importantes grappes d'affaires en technologies de l'information et des communications, sciences de la vie et services financiers. La région de York soutient le développement économique dans un environnement favorable aux entreprises offrant une gamme d'aide à l'investissement et de ressources pour les entreprises et les organismes sans but lucratif, petits et grands.[4]

- Dix-huit (18) employeurs de la région de York se sont classés parmi les 100 meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto pour leurs meilleures pratiques en milieu de travail.[5]
- Compugen, l'une des plus importantes sociétés de TIC du Canada, dont le siège social se trouve à Richmond Hill, s'est récemment associé à Mackenzie Health pour créer le premier «hôpital intelligent» de Vaughan. Mackenzie Health est le premier hôpital au Canada à offrir des services «intelligents» entièrement intégrés des systèmes technologiques et des outils médicaux qui maximiseront l'efficacité des patients et de l'établissement. Un certain nombre de possibilités d'emploi se présenteront pour les résidents de la région de York alors que le projet continue de croître et de se développer.[6]
- Dupont Fabros Technology, un important centre de données aux États-Unis, a repris l'ancienne maison de l'usine Toronto Star à Vaughan pour devenir l'un des plus importants centres au Canada. Le projet achevé créera plus de possibilités d'emploi pour les résidents en plus de stimuler le secteur économique et technologique déjà florissant de la région de York.[7]
- Le nouveau campus de Markham du Centre technique canadien (CTC) de GM, ouvert récemment et qui devrait employer environ 1 000 travailleurs, mettra l'accent sur le développement de logiciels pour les véhicules autonomes, les véhicules connectés, l'infodivertissement et la sécurité active.[8]
- Huawei Canada, l'une des principales entreprises de technologies de l'information et des communications (TIC) au Canada, et Seneca College ont récemment annoncé la signature d'une entente à long terme pour Seneca afin d'offrir des programmes de formation pour les opérations commerciales de Huawei au Canada. Le programme Huawei Authorized Learning Partner (HALP) de Seneca est une première au Canada et offrira une formation de pointe sur les produits et solutions Huawei Enterprise.[9]

[4] «La région de York s'impose comme la principale destination du Canada pour le secteur des TIC». Perspective, 28 juin 2017, http://perspective.ca/york-region-emerges-canadas-top-destination-iyct-sector/.
[5] «Les meilleurs employeurs du Grand Toronto (2017).» Le Top 100 du Canada, www.canadastop100.com/toronto/.
[6] "York Region Emerges as Canada's Top Destination for the ICT Sector." Perspective, 28 June 2017, http://perspective.ca/york-region-emerges-canadas-top-destination-iyct-sector/.
[7] Ibid
[8] Wood , Eric Emin. "GM's new Markham-Based Technical Centre to act as company's software hub." IT Business, 19 Jan. 2018, www.itbusiness.ca/news/gms-new-markham-based-technical-centre-to-act-as-companys-software-hub/98559.
[9] "Huawei Canada and Seneca Sign Agreement on Huawei Authorized Learning Program." Huawei, 1 Dec. 2017, www.huawei.com/ca/news/ca-en/20171201seneca-sign-agreement-on-authorized-learning-program.

Caractéristiques de l'employeur

Selon Statistique Canada, Le nombre d'entreprises au Canada, auparavant appelé Structure des industries canadiennes, fournit le nombre d'entreprises actives selon la classification de l'industrie et la catégorie d'effectif.

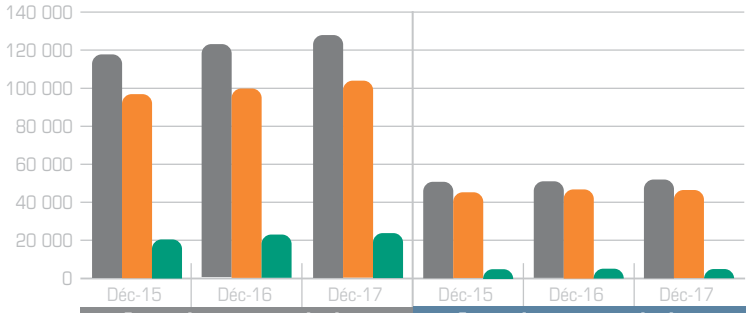
Les chiffres sont compilés à partir du Registre des entreprises et sont basés sur le concept statistique de «localisation», c'est-à-dire que chaque site d'exploitation est compté séparément, y compris les cas où une entreprise comprend plusieurs emplacements. Il existe deux catégories générales de classification industrielle:

- Classé: catégorie existante pour les entreprises ayant reçu un code SCIAN
- Non classifié: nouvelle catégorie pour les entreprises n'ayant pas reçu de code SCIAN

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) classe les établissements commerciaux dans le but de recueillir, d'analyser et de publier des données statistiques sur les économies nord-américaines. Les codes de l'industrie du SCIAN définissent les établissements en fonction des activités dans lesquelles ils sont principalement engagés.

L'analyse du graphique 1 met en évidence divers éléments de cette série de données pour la division de recensement de la région de York au cours de trois périodes de déclaration: décembre 2015, décembre 2016 et décembre 2017.

GRAPHIQUE 1 **Nombre d'entreprises** • Division de recensement - York



	Entreprises sans employés			Entreprises avec employés		
	Déc-15	Déc-16	Déc-17	Déc-15	Déc-16	Déc-17
Total	119 376	121 433	129 364	50 793	51 426	52,545
Classifié	98 761	99 030	106 080	45 923	46 418	47 550
Non classé	20 615	22 403	23 284	4 870	5 008	4 995

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

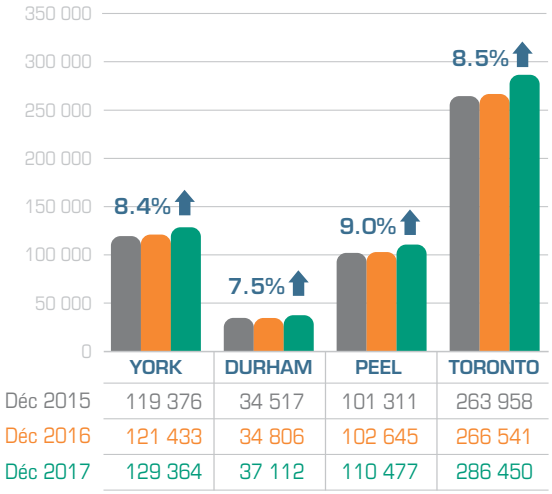
En décembre 2017, il y avait au total **52 545 entreprises avec employés** dans la région de York et **129 364 entreprises sans employés**, dont 82% étaient classifiés et 18% non classifiés.

La croissance du nombre d'entreprises a continué de dominer l'économie de la région de York en 2017. De décembre 2015 à décembre 2017, l'augmentation absolue du nombre d'entreprises avec employés a été de **1 752** ou environ **3,5%**. De même, le nombre d'entreprises sans employés a augmenté de **9 988** ou environ **8,4%**.

L'économie de la région de York a connu des taux positifs de création d'emplois au cours des dernières années, principalement en raison de la création de nouvelles petites et moyennes entreprises ou de l'expansion des entreprises existantes. Cette tendance à la croissance s'est poursuivie tout au long de 2017. Par ailleurs, le nombre d'entreprises «unipersonnelles» a augmenté parce que les entreprises font appel à des entrepreneurs, qui sont responsables de leurs propres impôts et avantages. Cela peut être une approche risquée si les petites entreprises continuent d'hésiter à ajouter des employés, ou continuent de préférer les solutions de rechange technologiques à l'aide à l'embauche.

Changement dans les entreprises sans employés

GRAPHIQUE 2 York, Durham, Peel et Toronto • 2015 - 2017



Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Changement du nombre d'entreprises par taille d'employé

TABLEAU 1 Division de recensement de York • 2015 - 2017

Employés sur le site	Déc-15	Déc-16	Déc-17	% De changement 2015-2017
1 - 4	32 480	33 386	33 384	2,8%
5 - 9	8 005	8 153	8 402	5,0%
10 - 19	4 817	5 018	5 118	6,2%
20 - 49	3 386	3 415	3 525	4,1%
50 - 99	1 194	1 210	1 156	-3,2%
100 - 199	553	577	610	10,3%
200 - 499	281	278	269	-4,3%
500 +	77	82	81	5,2%
Total	**50 793**	**52 119**	**52 545**	**3,4%**

Source: Statistique Canada, Comptes d'entreprises canadiennes.

Le graphique 2 met en évidence et compare cette tendance à la hausse des propriétaires uniques dans les divisions de recensement de York, Durham, Peel et Toronto. Il est plus élevé dans les régions de Toronto et de York que dans celles de Durham et de Peel, Toronto comptant le plus grand nombre de propriétaires uniques et Durham la plus faible. Entre décembre 2015 et décembre 2017, les divisions de recensement de York, Durham, Peel et Toronto ont toutes connu une augmentation de ces types d'entreprises.

En comparant les données des entreprises avec les employés (tableau 1), les tendances suivantes deviennent évidentes entre décembre 2016 et décembre 2017.

- Les petites entreprises (1 à 4 employés) ont continué de représenter la plus grande part, soit 64% des entreprises avec employés en décembre 2017. Les plus fortes augmentations ont été enregistrées dans les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que dans les services de soins de santé ambulatoires secteurs, où 279 et 190 entreprises ont été créées entre décembre 2015 et 2017.
- Une tendance négative dans la catégorie des entreprises de taille moyenne est observée. Le nombre total d'entreprises employant de 50 à 99 salariés a diminué de 3,2%. Des pertes importantes ont été enregistrées Les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que les secteurs de l'alimentation et de la boisson, où 12 et 13 entreprises ont été perdues.
- Une diminution de 4,3% a également été enregistrée dans le nombre de grandes entreprises employant de 200 à 499 personnes, principalement dans les services administratifs et de soutien et dans les magasins de marchandises
- La plus forte augmentation de 10,3% parmi les entreprises de taille moyenne a été enregistrée employant 100-199 employés. Des secteurs comme les entrepreneurs spécialisés, les services d'administration et de soutien ont connu une augmentation du nombre d'entreprises.
- Les grandes entreprises employant plus de 500 employés ont également augmenté de 5,2% en raison de la création de nouvelles entreprises dans les secteurs de la gestion des entreprises et des entreprises ainsi que dans les secteurs de l'administration et des services de soutien.

Région de York - Nombre d'entreprises principales selon l'industrie et la taille des employés, Décembre 2017

TABLEAU 2

Sous-industrie du SCIAN à 3 chiffres		Total, pas d'employés	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +	Total, avec des employés	Rang
541	Services professionnels, scientifiques et techniques	17 662	7 479	809	429	251	70	45	9	3	9 095	**1**
238	Entrepreneurs spécialisés	5 770	2 279	711	415	258	81	38	15	5	3 802	**2**
621	Services de soins de santé ambulatoires	4 008	2 255	699	274	85	15	10	4	3	3 345	**3**
722	Services de restauration et débits de boissons	1 253	801	709	519	456	118	38	6	0	2 647	**4**
531	Immobilier	27 716	1 789	249	102	69	23	7	4	1	2 244	**5**
561	Services administratifs et de soutien	4 648	1 206	420	261	182	64	46	17	3	2 199	**6**
236	Construction de bâtiments	4 949	1 186	296	147	99	31	17	2	2	1 780	**7**
484	Transport par camion	1 719	1 160	61	35	27	9	5	0	0	1 297	**8**
811	Réparation et entretien	1 452	841	263	110	33	7	2	2	1	1 259	**9**
812	Services personnels et de blanchisserie	1 850	829	271	96	41	1	1	0	0	1 239	**10**
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres investissements financiers et activités connexes	7 990	618	70	41	23	25	7	8	3	795	**14**
551	Gestion des entreprises et des entreprises	1 395	107	43	38	41	21	17	11	9	287	**34**
452	Magasins de marchandises diverses	227	95	14	45	7	9	11	16	0	197	**47**
336	Fabrication de matériel de transport	66	33	9	6	15	8	10	13	6	100	**58**

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes
* Remarque: Les entreprises sans employés comprennent les travailleurs indépendants, c'est-à-dire ceux qui ne tiennent pas de liste de paie mais qui peuvent avoir une main-d'œuvre constituée de travailleurs sous contrat, de membres de la famille ou de propriétaires d'entreprise. Cela comprend également les employeurs qui n'avaient pas d'employés au cours des 12 derniers mois

Le tableau 2 présente le nombre d'entreprises selon l'industrie et la taille des employés dans les entreprises ayant des employés. De plus, les éléments suivants sont mis en évidence:

- les 10 premiers secteurs avec le plus grand nombre d'entreprises avec des employés
- les secteurs qui composent la liste des trois premiers pour chaque catégorie de taille d'entreprise
- le classement de chaque secteur par le nombre total d'entreprises.

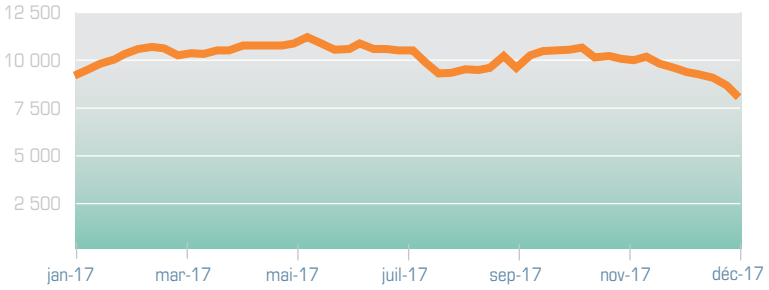
En décembre 2017, les Services professionnels, scientifiques et techniques étaient en tête de liste, ce qui représentait à nouveau le secteur le plus important de l'industrie. Il est à noter que ce secteur est fortement dominé par les entreprises individuelles. Les entrepreneurs spécialisés, ainsi que les services de restauration et de débits de boissons, comptaient presque tous parmi les entreprises de toutes tailles. La gestion des entreprises et des entreprises est en tête de liste des entreprises comptant plus de 500 employés.

Demande d'embauche en 2017

Wanted Analytics, une plateforme Web qui recueille des données détaillées sur les principaux moteurs de recherche d'emploi en ligne, donne un aperçu de la demande d'embauche dans la région de York. Cette information doit être interprétée avec prudence car elle ne fait qu'identifier les tendances. Selon les données de Jobed Analytics Job Postings, la demande d'embauche a été constante en 2017.

GRAPHIQUE 3

Demande d'embauche dans la région de York 2017



Source: Wanted Analytics, CEB TalentNeuron

Comme l'indique le graphique 3, le pic d'embauche a été atteint en mai 2017, avec 11 017 offres d'emploi et a diminué graduellement pour atteindre 8 058 à la fin de décembre 2017.

En 2017, la demande d'emploi dans la région de York était la plus élevée pour les professions professionnelles en sciences naturelles et appliquées. Le tableau 3 met en évidence les principales professions, tandis que le tableau 4 met en évidence les principales industries. Le tableau 5 présente les compétences générales relatives à l'employabilité les plus demandées, la plupart des types d'emplois et la plupart des offres d'emploi par municipalité.

TABLEAU 3

Top Occupations (CNP à 2 chiffres)
Professions professionnelles en sciences naturelles et appliquées
Représentants des ventes et vendeurs - commerce de gros et de détail
Surveillants / surveillantes des ventes au détail et personnel de vente spécialisé
Représentants de service et autres occupations de services à la clientèle et personnels
Personnel des opérations de transport et de machinerie lourde et autre personnel d'entretien
Surveillants / surveillantes du service et personnel de services spécialisés
Professions professionnelles en affaires et en finance
Surveillants administratifs et financiers et personnel administratif
Métiers techniques liés aux sciences naturelles et appliquées
Professions intermédiaires spécialisées

TABLEAU 4

Top Industries (SCIAN à 2 chiffres) avec une demande d'embauche
Commerce de détail
Fabrication
Services professionnels, scientifiques et techniques
Soins de santé et assistance sociale
Le commerce de gros
Hébergement et services de restauration
Administration et soutien et déchets Services de gestion et d'assainissement
Construction
Finance et Assurances
Autres services (sauf l'administration publique)

TABLEAU 5

Top Soft compétences requises	Top types d'emploi	Top Emplacements de location
Communication orale et écrite	Permanent	Markham
Soucieux des détails	À plein temps	Vaughan
Joueur d'équipe	À temps partiel	Richmond Hill
Résolution de problème	Temporaire	Newmarket
Auto-motivé / motivé	Contrat	Aurora
Organisationnel	Stage	Whitchurch-Stouffville
Gestion du temps	Coopérative	King City

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Lacunes dans les compétences et pénuries de main-d'œuvre dans les emplois clés Secteurs de la région de York (WPBoard, novembre 2017)

Les technologies de l'information et des communications (TIC), la fabrication et les services financiers sont des secteurs d'emploi importants dans la région de York. Ces secteurs subissent des changements rapides en raison de l'avancement de la technologie et des types de services que les clients exigent dans le marché actuel. Par conséquent, le genre de talent dont les employeurs ont besoin pour grandir et être compétitif évolue. Les employés doivent devenir «alphabétisés numériquement» en développant leurs compétences techniques, leur capacité d'insertion professionnelle et leurs compétences en affaires. Cette situation est exacerbée par le nombre de travailleurs âgés, qui représentent une part importante de la main-d'œuvre et prendront leur retraite dans les années à venir. Cela peut très bien entraîner de graves pénuries de main-d'œuvre pour les employeurs à la recherche de personnes ayant les «bonnes» compétences.

Technologie de l'information et de la communication (TIC)

Les TIC sont définies de deux façons:

1) Un secteur industriel qui produit tout liés aux technologies de l'information et de la communication sous la forme de produits et de services. Il existe plus de vingt codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour définir l'industrie.

2) Les TIC désignent également un groupe d'occupations sont représentés sous la forme de codes professionnels nationaux (NOC).

Ainsi, les personnes qui travaillent dans les TIC peuvent travailler dans des entreprises TIC et non-ICT. Il y a 4 522 entreprises de TIC dans la région de York, majoritaires dans le sous-secteur de la conception de systèmes informatiques et des services connexes. La plupart des entreprises emploient de 1 à 4 personnes; qui est uniforme en Ontario et au Canada. La région de York abrite la plus grande concentration de sociétés technologiques au Canada, la majorité résidant à Markham, suivie de Richmond Hill et de Vaughan.

1) Plus de 65 000 professionnels travaillent dans le secteur des TIC de la région de York.

2) Les travailleurs des TIC ne travaillent pas seulement dans les entreprises de TIC, en fait plus d'entre eux travaillent dans d'autres industries qui identifient que «l'économie numérique» imprègne de nombreux secteurs de l'industrie.

On prévoit que la croissance rapide de ce secteur se poursuivra, tout comme la demande de professionnels des TIC. Les technologies émergentes comprennent la cybersécurité, la vente au détail intelligente, le divertissement et les jeux vidéo, le transport connecté et les villes intelligentes, FinTech, CleanTech, la biotechnologie et la cybersanté.

Pour augmenter et améliorer le bassin de talents, le secteur de la technologie du Grand Toronto doit redéfinir ses pratiques d'embauche et créer les mentalités nécessaires à la croissance.

Talend Fuels Tech,
MaRs Discovery District

La perspective d'une grave pénurie de TIC limitant la croissance devient de plus en plus réelle et se fait déjà sentir par les employeurs qui déclarent recruter des talents informatiques à la fois pour les entreprises TIC et pour les entreprises non TIC.

Les collèges et universités de connaissances et de compétences enseignent aux étudiants d'aujourd'hui commencent à mieux s'aligner sur les besoins du marché du travail des TIC, mais le taux de changement technologique et les données limitées sur le marché du travail disponibles pour les éducateurs rendent la tâche très difficile. Les compétences techniques / informatiques en forte demande comprennent:

- Gestion des données et analyse de données
- Sécurité Internet
- Contenu de l'informatique en nuage, conception et la gestion des services
- Mobile
  - Développement de logiciels
  - Jeux
  - Développement web
  - Médias numériques et créatifs
  - Gestion de projet
  - Administration de la plateforme

La région de York est vraiment une plaque tournante impressionnante des TIC, car elle abrite certains des plus grands acteurs mondiaux des TIC, ainsi que de nombreuses petites entreprises axées sur l'industrie. Les employeurs de la région de York ont affiché plus de 26 800 offres d'emploi liées aux TIC au cours des quatre dernières années.

Le message des employeurs locaux est qu'ils se développent et se développent et avec la croissance vient une demande pour les meilleurs talents qui ont des capacités techniques, un bon sens des affaires et de solides capacités de service à la clientèle..

Fabrication

Malgré des années de déclin dans le secteur manufacturier, la croissance du secteur a été restaurée, bien qu'à un rythme modeste. Le maintien de la compétitivité exigera que les fabricants adoptent des méthodes, des processus et des technologies «avancés» et s'engagent à améliorer leurs compétences. Souvent appelé «Advanced Manufacturing», ces organisations appliquent des méthodes, des processus et des technologies modernes à leur fonctionnement pour améliorer l'efficacité, augmenter la productivité et rester compétitif.

En décembre 2016, 2 677 entreprises manufacturières étaient présentes dans la région de York. La fabrication de matériel de transport est le plus important sous-secteur manufacturier de la région de York. La fabrication représente 15% de l'emploi total dans la région de York (décembre 2016), soit 79 600 emplois, ce qui en fait le principal employeur de la région. Les entreprises employant 5-49 personnes ouvrent la voie.

Le travailleur manufacturier d'aujourd'hui est différent de ceux de la pré-récession; des travailleurs plus formés techniquement pour appliquer, faire fonctionner et entretenir l'équipement de production «à commande numérique» actuellement utilisé. Les traders traditionnels sont toujours requis et hautement appréciés dans cette industrie. Les statistiques montrent que 19 900 offres d'emploi pour des postes directement liés au secteur manufacturier ont été affichées dans la région de York sur une période de quatre ans. La majorité de ces affectations concernaient des postes permanents à temps plein.

Il convient également de noter que les employeurs de ce secteur ont également indiqué que des «compétences non techniques d'employabilité» sont également requises, y compris le travail d'équipe, la communication orale et écrite, l'apprentissage continu et la fiabilité.

Un large éventail de possibilités de carrière s'offre à ce secteur: monteurs débutants, conducteurs et camionneurs, artisans spécialisés, électriciens industriels, mécaniciens et mécaniciens de chantier, postes avancés tels que programmeurs CNC, techniciens de réseau, ingénieurs en logiciel de fabrication, ingénieurs en approvisionnement et ingénieurs de processus. Pour ceux qui sont mécaniquement enclins, comme travailler avec leurs mains ou avoir le désir de «faire les choses», il y a certainement une opportunité de faire carrière dans ce secteur dans la région de York.

Services financiers

Une industrie à plusieurs sous-secteurs comprenant la banque, l'assurance, la gestion des investissements et du patrimoine, la comptabilité, la comptabilité et les FinTech. L'industrie vit et prospère dans la région du Grand Toronto et représente un excellent secteur d'opportunité pour la région de York. Tout comme l'évolution de la technologie transforme les TIC et la fabrication, elle perturbe dans une certaine mesure les marchés traditionnels des services financiers. Il y a des changements rapides dans la manière dont les institutions financières servent leurs clients avec une migration substantielle vers les services en ligne, les applications mobiles et les interfaces modernes pour les systèmes ERP (Enterprise Resource Planning).

En interne, les nouvelles technologies génèrent des améliorations de la productivité, les «Big Data» et les «Analytics» deviennent des outils plus puissants. Les FinTech sont de petites entreprises de TIC qui se concentrent sur la fourniture de nouveaux services financiers aux clients. Les métiers des FinTech sont si nouveaux que les Codes de Profession Nationaux (NOC) n'ont pas encore été développés.

La région de York est le siège de nombreuses entreprises financières ou divisionnaires, ainsi que de centaines de lieux de travail au niveau des succursales. La région de York compte 2 900 entreprises de services financiers, d'investissement et d'assurance employant 27 000 personnes. Cependant, si nous devions ajouter de l'emploi aux services de comptabilité, de tenue de livres et de fiscalité, le nombre de personnes employées doublerait probablement pour l'ensemble du secteur. Les entreprises employant de 1 à 4 personnes forment le plus grand nombre suivi de 5 à 49, mais les grandes institutions emploient de grandes quantités de travailleurs. Alors que le secteur bancaire est un endroit attrayant pour les jeunes diplômés MBA pour commencer une longue et stable carrière, les entreprises d'investissement et d'assurance ne sont pas aussi populaires qu'une destination de carrière. Sur une période de quatre ans, les postes affichés dans les secteurs de la finance, de l'investissement, de la tenue de livres et de l'assurance comptaient pour 19 200 emplois dans la région de York. La majorité des affectations visaient des postes permanents à temps plein.

Les emplois dans les services financiers dans les grandes institutions évoluent et de nouveaux sont apparus dans les rôles informatiques en particulier dans la cybersécurité, l'analyse de données massives, l'intelligence artificielle, les systèmes mobiles et l'interfaçage de systèmes hérités. Les fonctions financières traditionnelles sont automatisées et les nouveaux postes relèvent de rôles polyvalents qui intègrent la finance, la technologie et les affaires.

Les emplois spécifiques et les compétences techniques requises dans les grandes institutions sont très différents de ceux des petites entreprises locales. Toutefois, comme pour les TIC et la fabrication, les «compétences non techniques requises pour l'employabilité» des nouveaux employés sont une exigence clé des employeurs. Tous les employeurs avec lesquels nous avons parlé, aussi bien dans les grandes institutions que dans les petites entreprises, ont souligné qu'ils sont avant tout axés sur le client et que la technologie devrait s'améliorer et ne pas nuire à l'expérience client. De nombreux postes s'adressent aux clients ou interagissent et nécessitent d'excellentes compétences en communication.

Pour les personnes qui désirent travailler dans un grand environnement d'entreprise, les possibilités sont abondantes dans la région du Grand Toronto. Cependant, il existe de nombreuses possibilités de carrière enrichissantes pour les personnes qui souhaitent travailler près de chez elles dans la région de York.

Caractéristiques de la population active

Population

La population totale du recensement de la région de York en 2016 était de 1 109 600, soit 17,3% du total de la région du Grand Toronto. La population a augmenté d'environ 77 400 entre 2011 et 2016, comparativement à 1 032 200 en 2011.

Entre 2011 et 2016, les municipalités de Vaughan, Markham et Richmond Hill ont connu la plus forte croissance démographique. Markham a enregistré le plus haut niveau de croissance démographique, augmentant d'environ 27 300 personnes. King était la municipalité à la croissance la plus rapide de la région de York, affichant une croissance annuelle moyenne de 4,2% entre 2011 et 2016, suivie de Whitchurch-Stouffville à 4,0%, comme l'indique le tableau 6.

TABLEAU 6

Municipalité	2011	2016	2011-2016	2011-2016
	Population de recensement	Population de recensement	Croissance absolue	Taux de croissance annuel moyen
Aurora	53 200	55 400	2 200	0,8%
East Gwillimbury	22 500	24 000	1 500	1,3%
Georgina	43 800	45 400	1 900	0,9%
King	19 900	24 500	4 600	4,2%
Markham	301 700	329 000	27 300	1,7%
Newmarket	80 000	84 200	4 200	1,0%
Richmond Hill	185 500	195 000	9 500	1,0%
Vaughan	288 300	306 200	17 900	1,2%
Whitchurch-Stouffville	37,600	45 800	8 200	4,0%
Région de York	**1 032 200**	**1 109 600**	**77 400**	**1,5%**

Sources: Statistique Canada et la municipalité régionale de York

La région de York a enregistré la sixième plus forte croissance démographique parmi les régions du Canada de 2011 à 2016.

Au cours de cette période, la région de York était la troisième division de recensement en importance en Ontario.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la région de York en 2016

Le plus jeune de la région de York la génération décline

La population des enfants de 4 ans et moins a diminué de près de 1500 ou 2,5%

Sources: Région de York, publication du Recensement de 2016

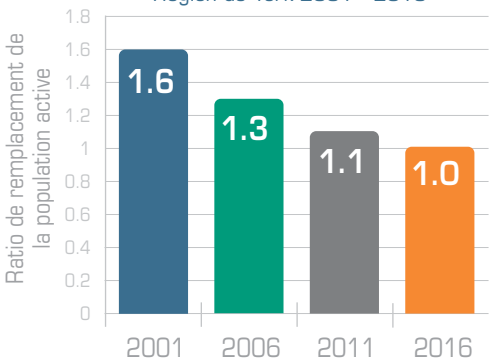
Faits:

- 48,7% de la population de la région de York étaient des hommes et 51,3% de femelles.
- Le recensement de 2016 a rapporté 161 925 personnes âgées, ce qui représente une part record de la population de la région de York, soit 14,6%. C'est une augmentation de 33,9% depuis 2011.
- Le nombre d'enfants (0-14 ans) a augmenté à 1,8%, les jeunes (15-24 ans) à 2,2% et ceux d'âge actif (25-64 ans) à 5,2%.
- L'âge médian est de 33,9 ans, le deuxième plus vieux le GTA.

GRAPHIQUE 4

Ratio de remplacement de la population active

Région de York 2001 - 2016



Sources: Statistique Canada, recensements de 2001-2016 et La municipalité régionale de York

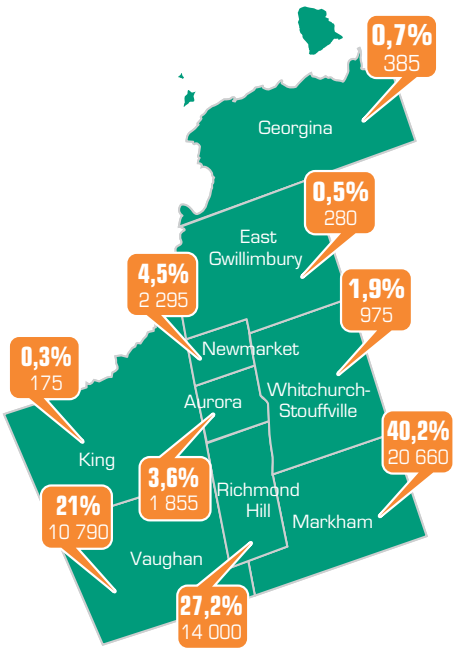
La population active de la région de York vieillit

- Les résidents en âge de travailler (25-64 ans) représentent 55% des population.
- Le Recensement de 2016 comptait 146 875 personnes âgées de 15 à 24 ans (l'âge auquel les gens entrent habituellement sur le marché du travail) et 146 465 personnes âgées de 55 à 64 ans (l'âge auquel les gens quittent généralement la population active). Le nombre de ces deux cohortes d'âge était presque égal, un indicateur que le ratio de remplacement de la population active était tombé à 1,0 comparativement à 1,6 enregistré en 2001 (graphique 4). Cette tendance est également manifeste au Canada et en Ontario. Main d'oeuvre le taux de remplacement correspond au rapport entre les personnes qui devraient entrer sur le marché du travail (15-24 ans) et celles qui devraient quitter le marché du travail (55-64 ans). Un ratio faible crée une pression à la baisse sur le taux global de participation au marché du travail, car moins de personnes seront rattachées au marché du travail par rapport à la population totale.

Immigrants

York est une région en croissance et diversifiée, avec près de la moitié de sa population composée d'immigrants. En tant que facteur clé de la croissance démographique, l'immigration est de plus en plus liée à la nécessité de compenser le vieillissement de la population qui quittera bientôt la population active. Selon le recensement de 2016, environ 47% ou 515 225 résidents de la région de York sont nés à l'extérieur du Canada, ce qui place la région au troisième rang des destinations d'immigration en Ontario, derrière Peel et Toronto.

Répartition des nouveaux immigrants par municipalité locale 2011-2016



Sources: Région de York, publication du Recensement de 2016

Faits:

- 51 410 personnes étaient des immigrants récents, ce qui représentait 10% de tous les immigrants de la région de York.
- 25% de tous les immigrants de la région de York arrivent avant l'âge de 14 ans.
- La ville de Markham est la plus diversifiée au Canada sur le plan ethnique communauté avec 78% de la population identifiée comme visible minorité.
- Les cinq principaux pays d'origine des immigrants récents à York La région est la Chine, l'Iran, les Philippines, l'Inde et le Pakistan.
- Il y avait plus de 230 origines ethniques distinctes Région de York
- Markham (40,2%), Richmond Hill (27,2%) et Vaughan (21%) sont les trois principales municipalités ayant la plus grande part de la population immigrante.
- 49% de la population de la région de York s'identifie comme Minorité visible

TABLEAU 7

Mobilité des résidents de la région de York

Caractéristiques	Total
Total - Mobilité status 5 années il y a	1 043 775
Non-déménageurs	687 285
Déménageurs	356 485
Non-migrants	169 945
Les migrants	186 540
Migrants internes	133 665
Les migrants intraprovinciaux	126 340
Les migrants interprovinciaux	7 325
Migrants externes	52 880

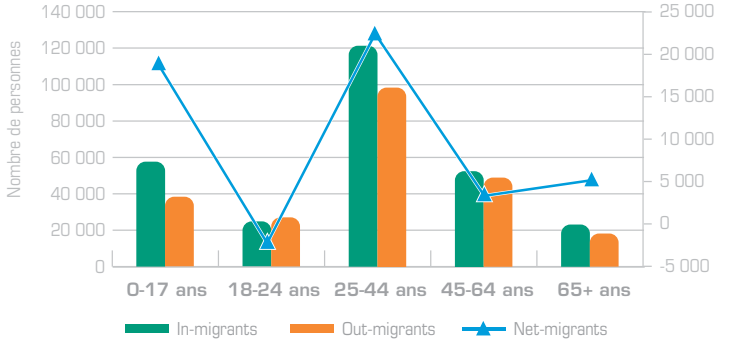
Source: Statistique Canada, Recensement de 2016

Dynamique de la migration

Souvent, les croissances économiques ou les ralentissements ont un impact sur la dynamique migratoire. Lorsque l'emploi et les perspectives économiques d'une région s'affaiblissent par rapport à d'autres, les résidents, en particulier ceux qui sont actifs sur le marché du travail, ont tendance à migrer vers d'autres régions pour améliorer leur situation économique.

Le tableau 7 montre le statut de mobilité des résidents de la région de York il y a cinq ans. Il s'agit du statut d'une personne en ce qui concerne le lieu de résidence au jour de référence, soit le 10 mai 2016, par rapport au lieu de résidence à la même date cinq ans plus tôt au niveau provincial. Les personnes qui n'ont pas déménagé sont appelées **«non-déménageurs»** et les personnes qui ont déménagé d'une résidence à une autre sont considérées comme des **déménageurs**. Les déménageurs incluent les non-migrants et les migrants. Les **non-migrants** sont des personnes qui ont déménagé mais qui sont demeurées dans la même ville, le même canton, le même village ou la même réserve indienne. Les **migrants** comprennent les migrants internes qui ont déménagé dans une ville, une ville, un canton, un village ou une réserve indienne différente au Canada. Les migrants intraprovinciaux se déplacent dans une province et les migrants interprovinciaux se déplacent d'une province à l'autre. Les **migrants externes** comprennent les personnes qui vivaient à l'extérieur du Canada à la date de référence antérieure.

Caractéristiques de migration par groupe d'âge • 2011 - 2016



Source: Statistique Canada, déclarant

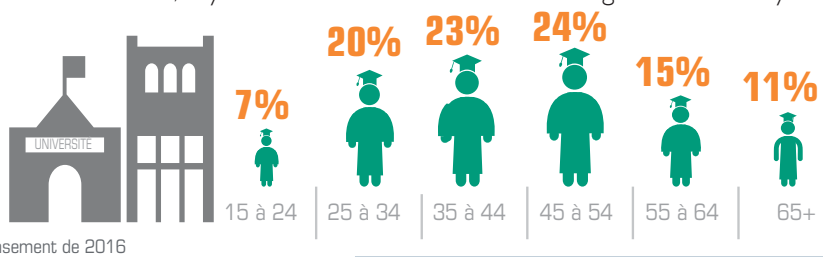
- 34% des résidents ont déménagé dans la région depuis 2011
- 52% de ceux qui ont déménagé dans la région migrants, dont 28% étaient des migrants externes ou des personnes qui avaient déménagé au Canada période de référence.

La récente tendance migratoire indique que de nombreux jeunes (18-24 ans) quittent la région. La plus forte immigration vers la région de York se situe dans le groupe d'âge des 25 à 44 ans, ou ceux qui sont en âge d'activité maximale. Les données montrent également un très fort afflux d'enfants âgés de 0 à 17 ans se déplaçant dans la région.

Niveau de scolarité et «Compétences **difficiles** en matière d'employabilité»

L'éducation est régulièrement citée comme une condition préalable nécessaire à la réussite sur le marché du travail. Selon le recensement de 2016, il y avait 327 800 résidents de la région de York ayant un

En 2016, il y avait 327 800 York Region Les résidents avec un Diplôme universitaire



Source: Région de York, publication du Recensement de 2016

Faits:

- 70% des résidents de la région de York ont fait des études postsecondaires, soit le deuxième plus élevé dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH) après la région de Halton.
- La région de York se classe au quatrième rang au Canada pour la part des résidents ayant un diplôme universitaire.
- En 2016, 90,6% des personnes âgées de 25 à 64 ans à York avaient un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'équivalence, comparativement à 86,3% au Canada.
- 20% des personnes âgées de 25 à 64 ans avaient un diplôme ou un diplôme d'études collégiales, collégiales ou autres comme leur plus haut niveau de scolarité, et 4,5% avaient un apprentissage ou un métier certificat ou diplôme comme leur plus haut en 2016.
- Entre 2006 et 2016, le nombre de résidents titulaires d'un diplôme universitaire a augmenté de 36% et celui des titulaires d'un diplôme d'une école de métiers ou d'un collège a augmenté de 14%.
- 21,9% des femmes de 25 à 64 ans titulaires d'un baccalauréat ou plus ont étudié les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), comparativement à 44,8% des hommes. Alternativement, 78,1% de ces femmes étudiaient les domaines d'études BHASE (non-STEM) tels que les affaires, sciences humaines, santé, arts, sciences sociales, éducation, etc., contre 55,2% des hommes.
- 31% des résidents de la région de York ont fait des études postsecondaires à l'extérieur du Canada, principalement en Chine, aux États-Unis, en Inde, aux Philippines et au Royaume-Uni.
- 51% des immigrants ont un diplôme universitaire ou supérieur. Bien que les niveaux de scolarité des immigrants soient élevés, un écart important subsiste dans leurs résultats économiques, tels que les ratios d'emploi et les gains.
- Dans la région de York, 41% des non-immigrants ont un diplôme universitaire et 32% un diplôme collégial ou commercial.

Le tableau 8 illustre le niveau de scolarité des résidents des neuf municipalités locales de la région de York. Il convient de noter que Richmond Hill a la plus grande proportion de 55% des résidents avec un diplôme universitaire suivi par Aurora et Markham, chacun à 47%, tandis que Georgina a la plus forte proportion de résidents avec un diplôme collégial ou commercial à 38%.

TABLEAU 8

Niveau de scolarité par municipalité, population âgée de 25 à 64 ans

Municipalité	Sans études secondaires		Enseignement secondaire		Collège ou métiers		Enseignement universitaire	
Aurora	1 440	5%	6 155	20%	8 510	28%	14 185	47%
East Gwillimbury	1 110	9%	3 430	27%	4 720	36%	3 685	28%
Georgina	3 485	14%	8 305	33%	9 620	38%	3 965	15%
King	900	7%	3 170	24%	4 090	32%	4 815	37%
Markham	18 845	10%	39 450	22%	37 040	21%	85 595	47%
Newmarket	3 735	8%	10 630	23%	14 545	32%	16 670	37%
Richmond Hill	5 565	5%	19 200	18%	23 765	22%	59 140	55%
Vaughan	13 465	8%	35 065	22%	42 900	26%	72 095	44%
Whitchurch-Stouffville	1 795	7%	6 005	25%	7 145	29%	9 370	39%
Région de York	**50 335**	**8%**	**131 405**	**22%**	**152 330**	**25%**	**269 520**	**45%**

Source: Statistique Canada, Recensement de 2016 et la municipalité régionale de York

Niveau de scolarité et «compétences **générales** en matière d'employabilité»

Les employeurs de divers secteurs avec lesquels nous interagissons expriment leurs frustrations et leurs difficultés à trouver des candidats qui ont des compétences «non techniques» ou des «compétences générales d'employabilité» qui semblent représenter un plus grand écart que les compétences techniques sur le marché du travail actuel.

Les compétences non techniques sont des attributs personnels et des compétences qui permettent à quelqu'un d'interagir efficacement avec d'autres personnes telles que des collègues de travail, des gestionnaires et des clients. Les compétences approfondies se réfèrent à l'expertise technique acquise par le biais d'une formation formelle pour entreprendre efficacement le travail pour lequel vous avez été embauché; Les compétences non techniques vous distinguent de vos concurrents et rendent unique ce que vous avez à offrir aux clients de votre entreprise.

Des recherches menées par l'Université Harvard, la Fondation Carnegie et le Stanford Research Institute ont montré que les compétences techniques et les connaissances représentent 15% de la raison pour laquelle vous avez trouvé un emploi, conserver un emploi et progresser, mais 85% de votre réussite professionnelle est liée aux compétences de votre peuple. Les employeurs ont cerné des expériences d'«entrevues» dans tous les domaines d'emploi, y compris les diplômés des collèges et des universités. ont indiqué un large éventail de défis, y compris des compétences de base en lecture et en calcul, des compétences limitées en communication et en relations interpersonnelles, une mauvaise capacité d'analyse et de résolution de problèmes et une incompréhension des principes et concepts de base. De solides compétences en matière de ventes et de service à la clientèle sont également des domaines qui manquent aux candidats.

Les compétences «douces» mentionnées comme essentielles et souvent manquantes chez les candidats comprennent:

- Adaptabilité - ouverture au changement
- Résolution de problèmes et analyse
- Résolution de conflit
- Motivation personnelle
- Les compétences de communication, y compris verbale, écrit et à l'écoute
- Service client et sensibilité
- Communication téléphonique
- Compétences interpersonnelles
- Capacité à établir un contact visuel
- Compétences en gestion du temps et en organisation
- Attitude et éthique de travail
- Sensibilité à la culture du collègue différences
- Apprentissage continu

Beaucoup d'employeurs ont indiqué qu'ils croient qu'il est préférable d'embaucher pour l'ajustement et l'attitude et de former pour les exigences techniques. Il existe également un consensus général parmi les employeurs selon lequel ils ne devraient pas avoir à former de nouveaux employés pour ces importantes «compétences sociales relatives à l'employabilité». Ce sont les principales qualités qui vous permettent d'être embauché et de vous garder au travail.

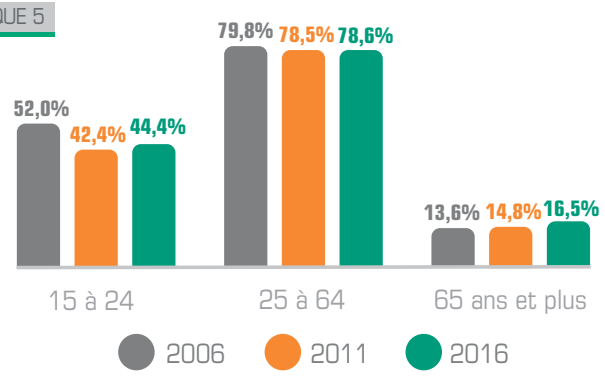
Activité de la population active

La population active est définie comme une personne ayant un emploi ou une entreprise et les personnes sans emploi, disponibles pour travailler et cherchant activement un emploi. Les résidents de la région de York ont réussi sur le marché du travail entre les périodes de déclaration du recensement. Au total, 604 200 résidents ou 67% de la population de 15 ans et plus faisaient partie de la population active.

GRAPHIQUE 5

Taux d'emploi selon les grands groupes d'âge

Région de York, Recensement de 2006, 2011 et 2016



Source: Statistique Canada, Recensement de 2016

Note: Le taux d'emploi correspond au nombre de personnes employées au cours de la semaine du dimanche 1er mai au samedi 7 mai 2016, exprimé en pourcentage de la population totale âgée de 15 ans et plus.

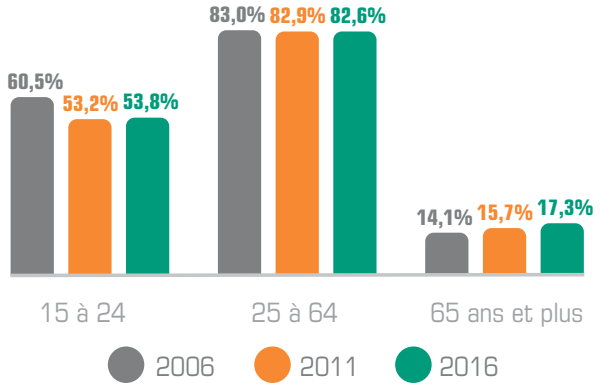
Taux d'emploi

Les groupes d'âge actif (15-64 ans) ont pu maintenir le statu quo de l'emploi, enregistrant une légère augmentation des taux d'emploi par rapport à 2011. Entre-temps, le taux d'emploi des jeunes résidents (15-24 ans) était supérieur de 2% à le recensement précédent, mais toujours inférieur de 7,6% à celui de 2006. Des taux d'emploi plus élevés ont été enregistrés chez les 65 ans et plus, ce qui signifie que plus de gens retardent leur retraite, tendance qui devrait se maintenir comme indiqué au graphique 5.

GRAPHIQUE 6

Taux de participation par grands groupes d'âge

Région de York, Recensement de 2006, 2011 et 2016



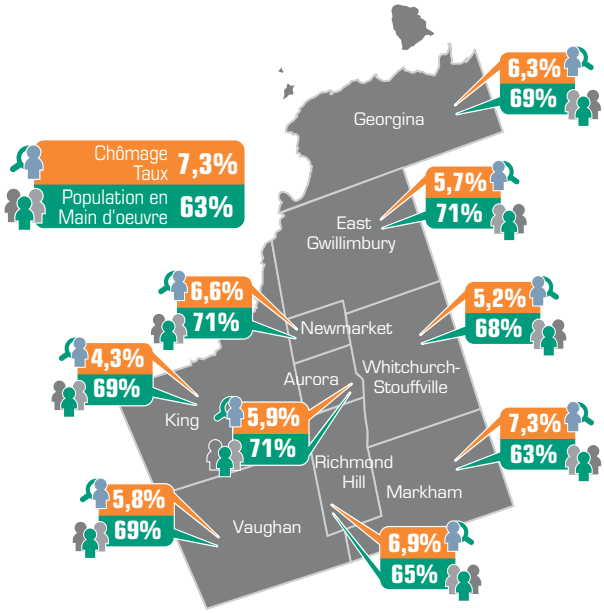
Source: Statistique Canada, Recensement de 2016

Note: Le taux de participation se réfère à la population active au cours de la semaine du dimanche 1er mai au samedi 7 mai 2016, exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

Taux de participation

Le taux de participation est la population active totale exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans et plus dans l'économie actuellement occupée ou à la recherche d'un emploi. Les personnes qui font encore l'objet d'études ou qui ne sont pas disponibles pour travailler et les personnes de plus de 64 ans ne font pas partie de la population active. Le taux de participation pour un groupe particulier est la population active de ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe.

Le taux de participation des jeunes au niveau de 53,8% s'est légèrement redressé par rapport au dernier recensement, mais était encore inférieur de 6,7% à celui de 2006.



Source: Région de York, publication du Recensement de 2016

Taux de chômage

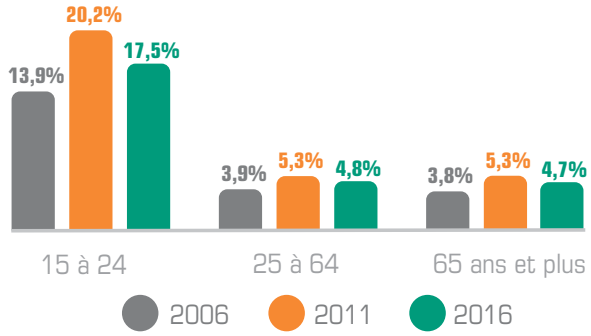
En 2016, le taux de chômage de 6,4% dans la région de York était le deuxième plus bas de la région du Grand Toronto et de Hamilton (RGTH) après la région de Halton, soit une baisse de 1% depuis 2011.

La municipalité ayant le taux de chômage le plus faible était King à 4,3% et celle ayant le taux le plus élevé à 7,3% était Markham, une municipalité avec un grand nombre d'immigrants. Aurora, Newmarket et East Gwillimbury ont toutefois la part la plus élevée de la population active avec 71%.

GRAPHIQUE 7

Taux de chômage selon les grands groupes d'âge

Région de York, Recensement de 2006, 2011 et 2016



Source: Statistique Canada, Recensement de 2016

Note: Désigne les chômeurs exprimés en pourcentage de la population active au cours de la semaine du dimanche 1er mai au samedi 7 mai 2016.

Le taux de chômage pour les trois grands groupes d'âge des résidents de la région (graphique 7) a atteint un sommet au cours de la période de déclaration du Recensement de 2011. Cette période coïncide avec la récession économique et le ralentissement de l'emploi au Canada. Il est à noter que les taux de chômage des jeunes sont demeurés relativement élevés à 17,5% par rapport aux autres groupes d'âge.

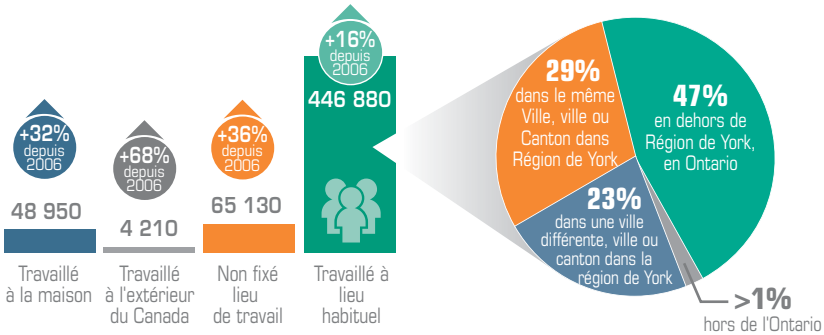
Statut du lieu de travail

Depuis 2006, le nombre de résidents travaillant à domicile et sans lieu de travail fixe a augmenté de 32% et 36% respectivement.

Région de York 2016 Population active occupée selon le lieu de travail

52% des résidents

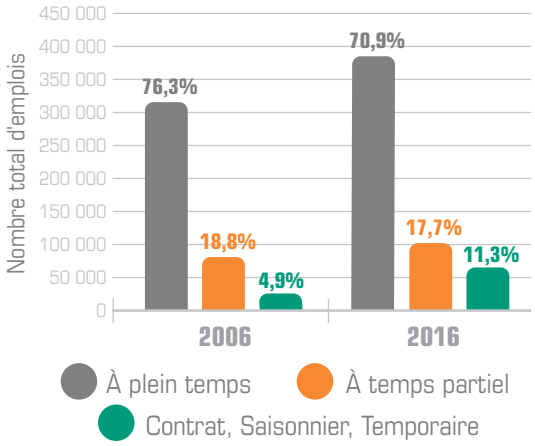
avec un lieu de travail habituel, vivre et travailler dans la région de York



Source: Région de York, publication du Recensement de 2016

GRAPHIQUE 8

Emploi dans la région de York par type de travailleur



Source: Statistics Canada, Census 2016

Types d'emploi

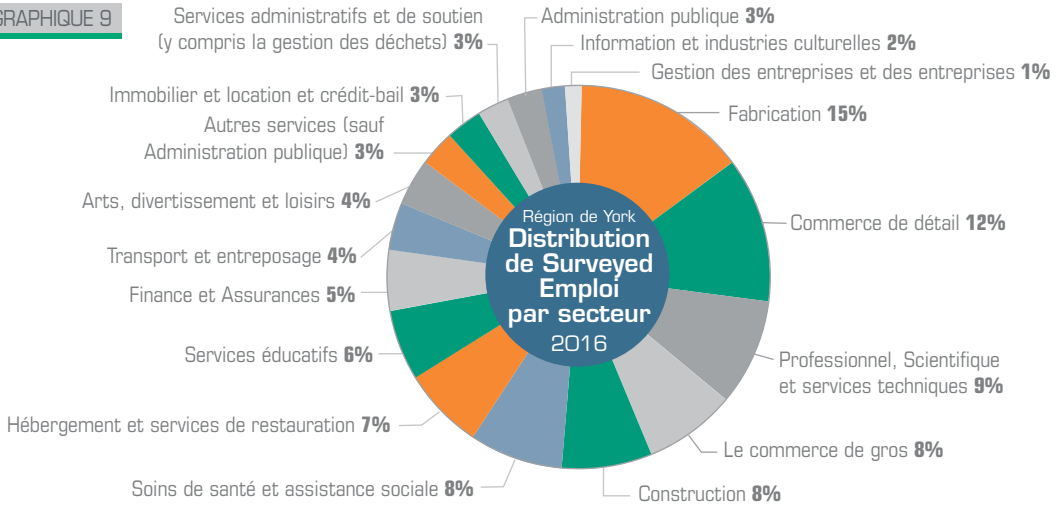
Selon l'Enquête sur l'emploi dans la région de York, les travailleurs à temps plein représentent la plus grande part du type d'emploi (70,9%). Comme l'indique le graphique 8, la part restante est répartie entre les travailleurs à temps partiel (17,7%) et les travailleurs contractuels / saisonniers / temporaires (11,3%). La région continue de voir sa part des emplois à temps plein passer de 76,3% en 2006 à 70,9% en 2016, tandis que l'emploi contractuel / saisonnier / temporaire continue d'augmenter, passant de 4,9% en 2006 à 11,3% en 2016.[10]

Emploi par industrie

L'examen des industries où l'emploi est concentré dans la région de York est une méthode de profilage du marché du travail (graphique 9). La proportion de personnes employées dans une industrie donne une idée de l'importance de cette industrie, et les changements dans la composition de l'emploi selon l'industrie donnent à penser que les industries sont en croissance et diminuent. Selon l'Enquête sur l'emploi dans la région de York 2016, les secteurs de la fabrication, du commerce de détail et des services professionnels, scientifiques et techniques représentaient la plus grande part des emplois interrogés d'ici le milieu de 2016. L'économie de la région de York poursuit son virage vers les services.

En 2016, la majorité de la main-d'œuvre de la région était employée dans les secteurs des services, représentant 77% de la base d'emploi interrogée par rapport à 73% en 2006. L'emploi dans les secteurs productifs de biens représentait 23% du total des l'emploi en 2016 comparativement à 2% en 2006. Le secteur manufacturier demeure le plus important secteur de l'emploi de la région.[11]

GRAPHIQUE 9



Sources: Enquête sur l'emploi de la Direction de l'aménagement et du développement économique de la région de York, 2016

[10] Rapport sur l'emploi et l'industrie 2016. "Rapport sur l'emploi et l'industrie, Région de York, février 2017, www.yorklink.ca/wp-content/uploads/2017/02/17005_employmentIndustryReport2016.pdf.
[11] Ibid

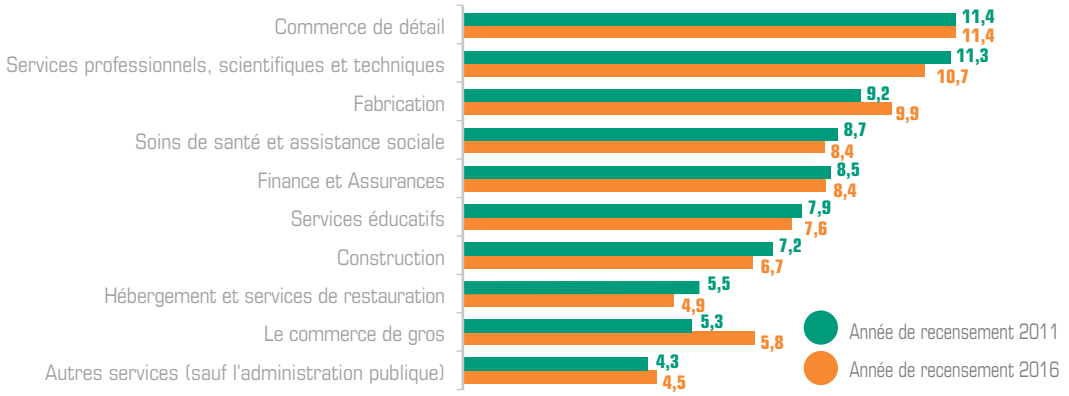
Le graphique 10 présente la répartition des résidents de la région de York qui étaient occupés pendant la semaine de référence par secteur industriel en 2011 et en 2016. L'axe vertical montre le secteur industriel et l'axe horizontal montre la proportion en 2011 et en 2016.

Les 10 principaux secteurs industriels ayant les plus grandes parts d'emploi sont mis en évidence dans le graphique. Les gains d'emploi ont principalement été enregistrés dans les secteurs de la construction et de la science professionnelle et des services techniques.

GRAPHIQUE 10

Répartition de la population active occupée âgée de 15 ans et plus par les 10 meilleurs secteurs de l'industrie

Région de York 2011 et 2016



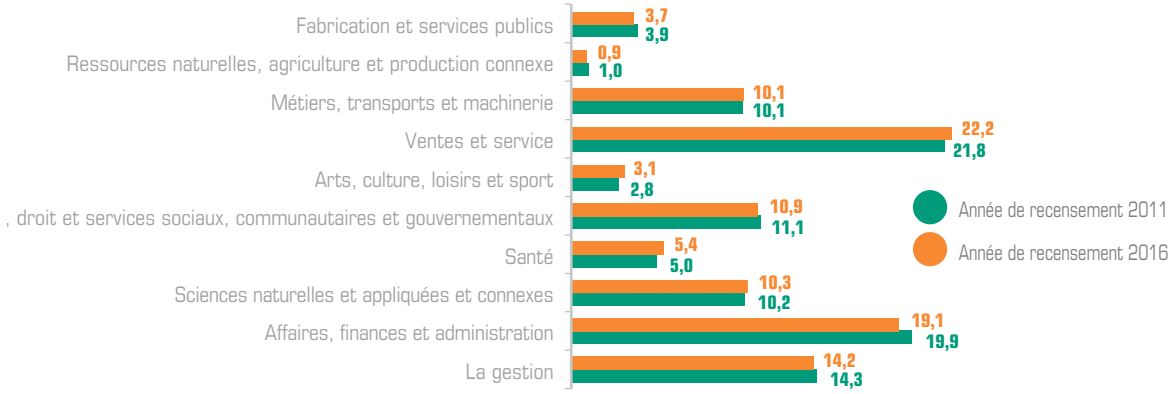
Source: Statistique Canada

Le graphique 11 montre la répartition de la population active occupée âgée de 15 ans et plus selon les grandes catégories professionnelles, York, 2011 et 2016, où les professions des ventes et services suivis des professions Affaires, finance et administration occupaient la plus grande part des professions périodes de recensement 2011 et 2016. De légères variations dans les taux de distribution sont observées dans tous les grands groupes professionnels par rapport à la période de recensement précédente.

GRAPHIQUE 11

Répartition de la population active occupée âgée de 15 ans et plus par grandes catégories professionnelles

Région de York 2011 et 2016



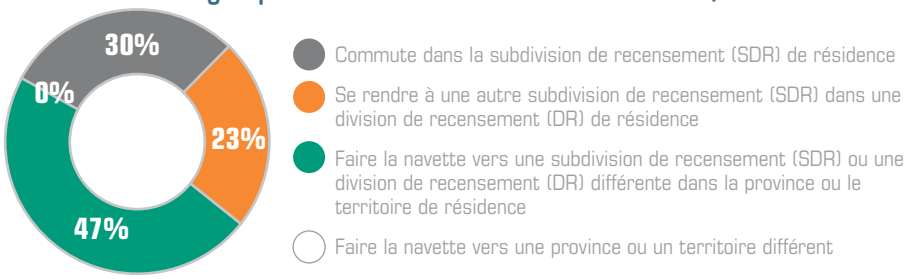
Source: Statistique Canada

Voyage au travail

Le recensement de 2016 a révélé que 47% de la population active occupée âgée de 15 ans et plus de la région de York ayant un lieu de travail habituel se déplace vers une subdivision de recensement (SDR) et une division de recensement (DR) situées à l'extérieur de la région de York. Un autre 23% se déplace vers une subdivision de recensement (SDR) différente à l'intérieur d'une division de recensement (DR) de résidence et 30% se déplace dans une subdivision de recensement (SDR) de résidence. (graphique 12)

GRAPHIQUE 12

Destination de navettage pour la population active occupée de la région de York âgés de 15 ans et plus dans les ménages privés avec un lieu de travail habituel, 2016

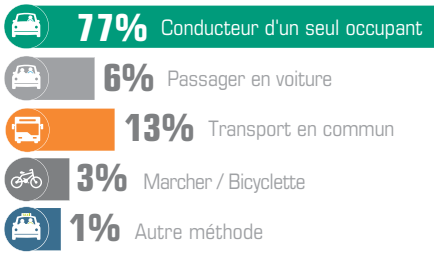


Source: Statistique Canada, Recensement de 2016

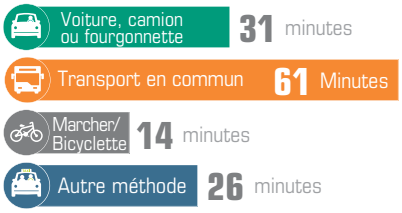
Faits:

- Depuis 2006, il y a eu une augmentation de 45% des résidents de la région de York qui utilisent le transport en commun pour se rendre au travail.
- Les résidents de la région de York ont le deuxième trajet le plus long pour se rendre au travail (34 minutes en moyenne) dans la RGTH après la région de Durham.
- Près de 20% des résidents voyagent 60 minutes ou plus pour travailler.

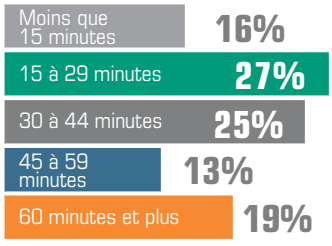
2016 Mode de déplacement au travail dans la région de York



Temps de trajet moyen par Mode de déplacement au travail dans la région de York



Plus de la moitié de la région de York Navettage de la population active occupée plus de 30 minutes pour travailler



Engager les parties prenantes pour identifier les informations locales et augmenter la sensibilisation

Conseil du leadership des employeurs

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de la région de York reconnaît l'importance de l'engagement des employeurs pour identifier les problèmes de main-d'œuvre locale, répondre à la demande de compétences et recueillir des renseignements sur le marché du travail local. Au cours des cinq dernières années, WPBoard a développé et soutenu le projet Employer Leadership Council (ELC) qui rassemble des employeurs locaux de divers secteurs, des établissements de formation pédagogique, des intervenants communautaires comme Emploi Ontario et le gouvernement local. Le résultat est de:

- Partager des idées, des défis et des meilleures pratiques
- Relier les employeurs aux incitations financières
- Identifier les compétences requises
- Informer les employeurs des nouvelles initiatives pour créer lieux de travail engageants
- Partager des outils de formation
- Augmenter la connectivité aux fournisseurs d'Emploi Ontario et à leurs services

L'engagement avec les employeurs est maintenu grâce à l'exécution d'une stratégie de communication efficace pour s'assurer que les employeurs reçoivent de l'information qui est à jour et pertinente aux besoins de leur main-d'œuvre. Cela comprend le marketing sur les médias sociaux et sur les réseaux sociaux, les bulletins électroniques et les blogues, les tables rondes en face à face et les forums d'employeurs qui traitent des défis actuels du marché du travail. Les faits saillants de 2017-2018 inclus:

1) **Un webinaire pour partager de l'information sur la santé mentale en milieu de travail** en partenariat avec l'Association canadienne pour la santé mentale - York et South Simcoe (ACSM). Il a mis en lumière la série sur le mieux-être au travail de l'ACSM conçue pour renforcer la capacité des organisations à traiter efficacement les problèmes liés à la santé mentale en milieu de travail. Un environnement de travail psychologiquement sain est important car il favorise l'engagement des employés, la santé et le bien-être des travailleurs, le recrutement et le maintien en poste, la productivité, la gestion efficace des risques et la responsabilité sociale des entreprises.

2) **Des réunions en tête-à-tête** avec les employeurs ont été organisées tous les trimestres pour assurer une communication bilatérale. Les sujets de réunion sont généralement identifiés par les employeurs avant les réunions et les experts sont souvent invités à y assister pour parler d'un sujet spécifique ou des présentations détaillées sont élaborées et présentées aux employeurs pour un échange interactif discussion. Certains des sujets que nous avons étudiés et partagés cette année incluent le recrutement, la rétention, la formation, les services de l'emploi, les subventions, les programmes gouvernementaux, les aspects juridiques de la gestion des personnes et de nouvelles ressources pour les employeurs afin d'identifier les talents pour leurs organisations.

3) **Deux Forums Employeurs** ont été organisés par WPBoard pour les membres de l'ELC et les employeurs en général:

   a) **«Faites passer votre main-d'œuvre à un niveau supérieur»** a réuni plus de 90 employeurs pour une présentation informative sur les raisons pour lesquelles un «objectif de développement» dans une organisation peut favoriser la croissance; améliorer la performance et l'éthique de travail des employés.

   b) **«Changer de lieu de travail - Êtes-vous prêt»** a réuni plus de 130 personnes pour mieux comprendre les changements proposés à la Loi sur les normes d'emploi et appuyer compréhension par les employeurs de ces changements leur permettant d'être prêts une fois la législation a été approuvée. L'événement comprenait un groupe d'experts en droit de l'emploi et deux conférenciers principaux qui se sont concentrés sur la façon dont les employés valorisés créent possibilités d'innovation en milieu de travail et de tactiques faciles à mettre en inspirer les membres de l'équipe et bâtir une base de confiance et créer une culture de succès.

Les témoignages des employeurs indiquent que le projet ELC a été et continue d'être utile aux employeurs pour les tenir au courant des nouvelles et des programmes liés aux employeurs qui touchent la communauté des affaires. Les relier aux services gouvernementaux et aux intervenants communautaires pour répondre à leurs besoins en matière d'embauche et de formation et, surtout, offrir aux employeurs locaux un forum unique pour discuter des expériences, des défis et des préoccupations liés au recrutement et à la fidélisation des employés. Trouver et garder de bonnes personnes est un défi pour la plupart des entreprises, même dans les meilleurs marchés du travail et dans les périodes économiques. Cependant, embaucher et gérer les gens sont des impératifs essentiels au succès de toute organisation.

Grands lieux de travail dans la région de York

La région de York est une région dynamique et florissante qui abrite 52 000 entreprises et près de 600 000 emplois. Il attire près de 20 000 nouveaux résidents et crée en moyenne 12 500 emplois par année. À l'heure actuelle, certains des travailleurs les plus instruits du Canada résident dans la région de York puisque 70% de la population active a fait des études postsecondaires. Pourtant, la région de York a le deuxième rapport travail-vie le plus bas de la région du Grand Toronto (RGT), ce qui signifie que 47% de la population active de la région quitte la région chaque jour pour aller travailler ailleurs. 57% de ceux qui quittent la région tous les jours passent plus de 30 minutes à se rendre au travail. 19% passent plus de 60 minutes à voyager. Un rapport travail-vie inférieur peut signifier un équilibre travail / vie inadéquat pour certains travailleurs qui font la navette tous les jours pendant de longues périodes.

La région de York est l'une des principales destinations de la RGTH, où les entreprises peuvent s'installer, se développer et réussir. Il existe dans la région de York de nombreux emplois de haute qualité, axés sur les connaissances, dans les domaines des TIC, des finances et des services professionnels, des soins de santé et de la fabrication de pointe dont les résidents ne sont pas conscients. Beaucoup d'employeurs occupent des emplois hautement qualifiés avec des talents de l'extérieur de la région, alors qu'en fait, une grande partie de ce talent réside déjà ici.

Un faible niveau de vie a des impacts négatifs sur la situation économique, environnementale et sociale de la région et il est important d'aborder cette question afin de créer une communauté plus durable et plus désirable pour tous les résidents de la région.

WPBoard, avec le soutien du département de la stratégie économique de la région de York, a créé des «grands lieux de travail dans la région de York» comme page Web conviviale pour les employeurs et les résidents afin de connaître les possibilités qui existent sur le marché du travail local.

Les employeurs de douze secteurs différents ont l'occasion de visiter Great Workplaces dans la région de York et de télécharger de l'information sur leur organisation et pourquoi c'est un excellent milieu de travail. Une variété d'employeurs dans différents secteurs mettent en évidence les programmes ou les opportunités qu'ils ont développés qui inspirent leurs employés.

Certaines initiatives sont des programmes formels à grande échelle et d'autres sont des initiatives simples mais significatives aux yeux de leurs employés. Le résultat est la capacité de profiler les employeurs basés dans la région qui ont construit des cultures de travail significatives et performantes.

Les résidents qui recherchent un emploi ou cherchent à améliorer leur équilibre travail-vie en travaillant plus près de chez eux peuvent visiter Great Workplaces dans la région de York et en apprendre davantage sur les organisations du secteur choisi qui ont développé des environnements où les employés se sentent en confiance.

Il n'est pas contesté que quelqu'un qui travaille au centre-ville de Toronto peut souvent gagner jusqu'à 20 000 $ de plus que les résidents de la région. Cependant, les déplacements peuvent aussi être plus coûteux pour quelqu'un qui voyage au centre-ville chaque jour, sans compter les coûts supplémentaires pour le carburant et les tarifs. Pour ceux avec des enfants signifie potentiellement des heures de garde prolongées et des coûts supplémentaires. Les déplacements prolongés ajoutent du stress à la vie quotidienne d'une personne et réduisent la possibilité de passer du temps avec sa famille et ses amis ou de s'impliquer dans des activités et des programmes communautaires.

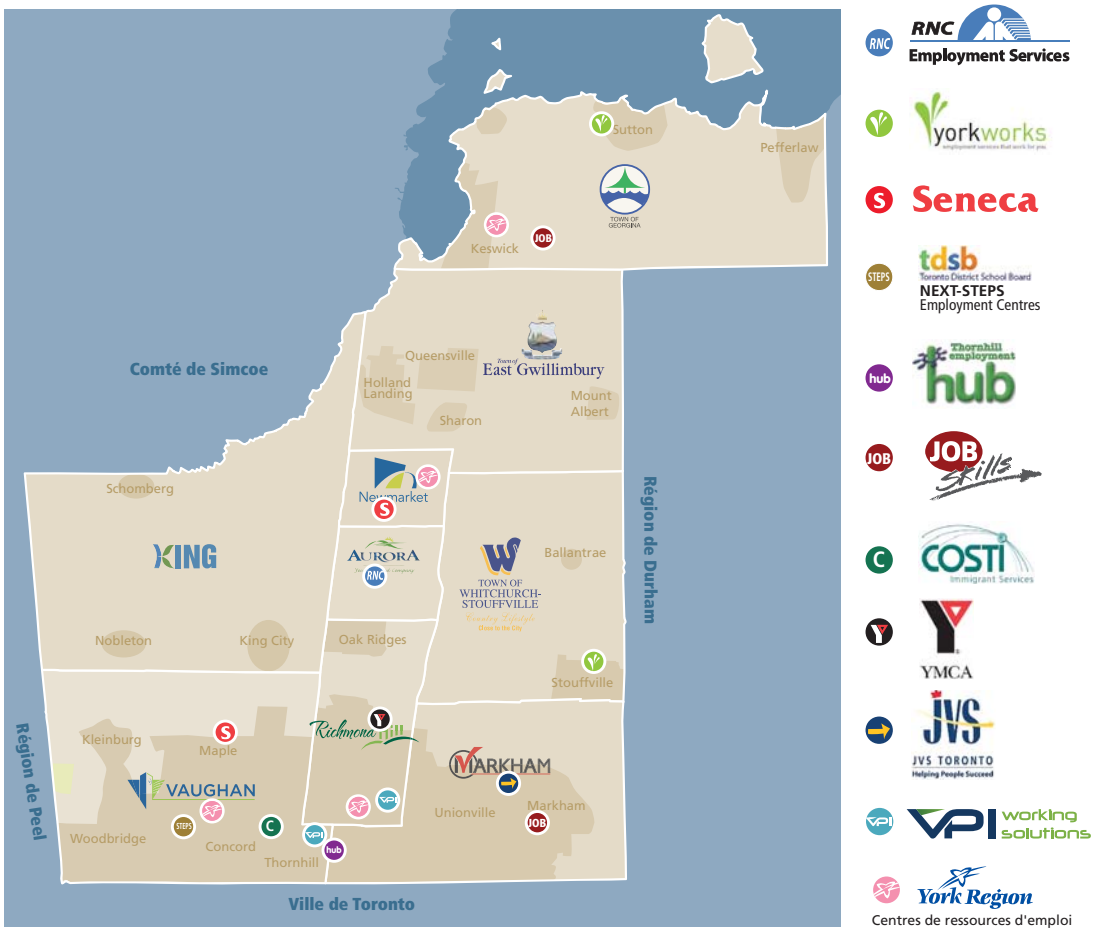
Les grands lieux de travail de la région de York appuient:

- Des entreprises innovantes et qui créent un engagement des employés à travers le développement de cultures positives en milieu de travail
- Augmenter l'attraction et la rétention des meilleurs talents pour les employeurs
- Améliore l'équilibre travail-vie pour les résidents
- Impacte le rapport vie-travail dans la région de York
- Renforce la vitalité économique de la région

Visitez **Great Workplaces dans la région de York (cliquez)** pour en savoir plus sur la possibilité de travailler près de l'endroit où vous vivez dans la région de York.

Soutien aux services d'emploi pour les employeurs et les demandeurs d'emploi

Cette section fournit de l'information et analyse des données sur les clients publiées par Emploi Ontario en 2017 et offre un aperçu des données démographiques et des résultats des clients entre avril 2016 et mars 2017 pour la région de York.

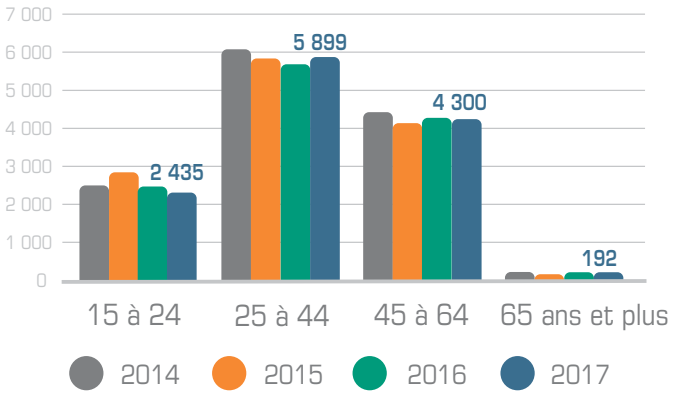


Faits:

- 41 567 résidents ont été desservis par les bureaux des fournisseurs de services d'Emploi Ontario en 2016-2017, une augmentation d'environ 16% par rapport à la période précédente.
- 12 826 résidents ont reçu une aide individuelle (clients aidés) au sujet de leur recherche d'emploi, soit une augmentation de 1,2%.
- 28 741 résidents, soit environ 24% de plus que la période précédente, ont été identifiés Clients non assistés (un client qui ne reçoit pas d'aide individuelle).
- 84% des clients étaient au chômage, 7% étaient sous-employés et 4% travaillaient à temps partiel. Les autres étaient des travailleurs autonomes, travaillaient à temps plein ou étaient étudiants à temps partiel.

GRAPHIQUE 13

Groupe d'âge des clients • 2014 - 2017



Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

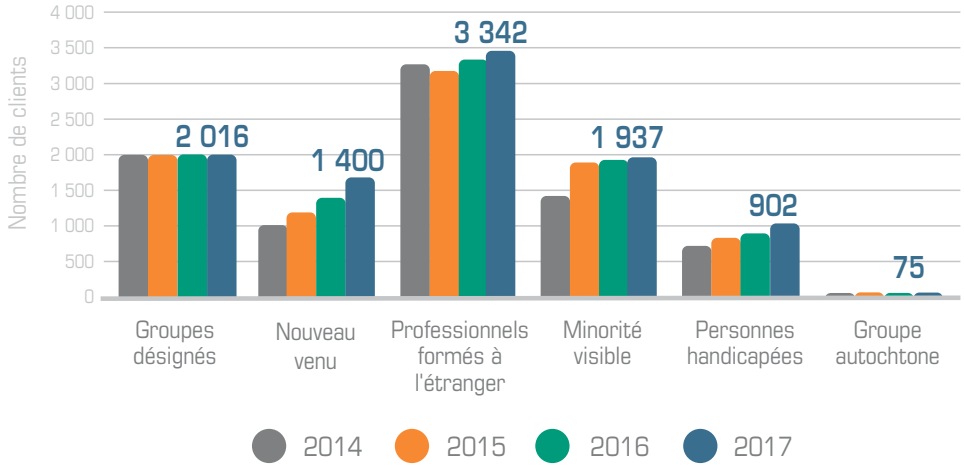
- 53% des clients n'avaient aucune source de revenu et 17% recevaient des prestations d'assurance-emploi.
- 5 899 ou 46% des clients aidés avaient entre 25 et 44 ans, 4 300 ou 34% avaient entre 45 et 64 ans. tandis que 2 435 ou 19% avaient entre 15 et 24 ans. Les autres 1% avaient 65 ans ou plus (graphique 13).
- Le nombre de jeunes clients utilisant des services assistés a diminué de 1% par rapport à la période. Les jeunes n'utilisent pas l'emploi EO services dans la même proportion que les autres groupes d'âge. Cela pourrait être attribué à l'utilisation des médias numériques comme ressource pour leur recherche d'emploi ou leur manque de connaissance des services.
- Le pourcentage de travailleurs âgés entrant comme client ES a augmenté de 19% depuis 2014. Les «travailleurs âgés» sont définis comme les personnes de 55 ans et plus qui font partie de la population active (qui travaillent ou qui sont au chômage et qui cherchent activement un emploi). De nombreux employeurs s'engagent dans le recrutement en ligne parce que c'est rentable et pratique. Les statistiques montrent que ce segment de la population a plus de mal à retrouver un emploi, c'est pourquoi il cherche à obtenir les services d'une agence pour l'emploi.
- Une augmentation substantielle de l'utilisation des services est enregistrée pour tous les groupes désignés d'une année à l'autre. Comparativement à la période précédente, les clients des groupes suivants ont eu accès à des services assistés:

- 23% de plus de nouveaux arrivants
- 4% de plus de professionnels formés à l'étranger
- 2% de plus de minorités visibles
- 14% de plus Personnes avec Invalidité

Ces augmentations peuvent être vues dans le tableau 14.

GRAPHIQUE 14

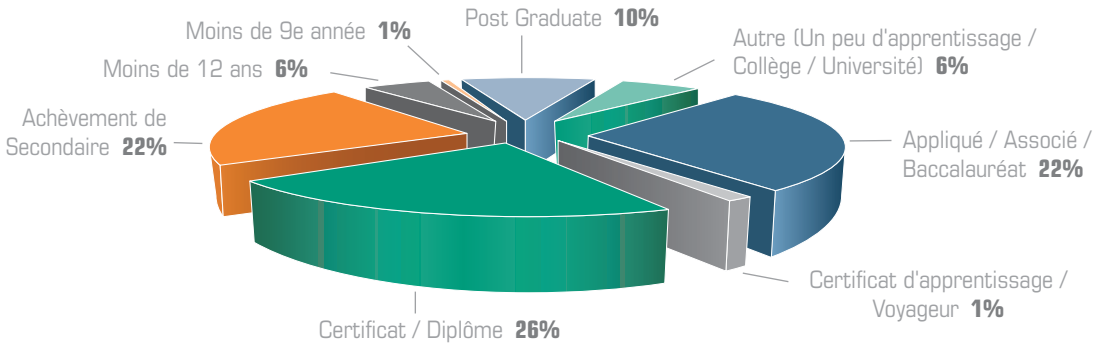
Clients par groupes conçus • 2014 - 2017



Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

- Les données d'Emploi Ontario présentent des preuves concernant les liens entre les résultats d'apprentissage et d'emploi pour tous les clients. Le graphique 15 montre le niveau d'éducation des clients à l'admission. La majorité des clients des SE, soit 28%, avaient un diplôme d'études appliquées / associées ou de baccalauréat, 26% avaient un certificat et 22% avaient terminé leur secondaire Éducation. Le nombre élevé de clients titulaires d'un diplôme peut être lié à l'augmentation du nombre de professionnels formés à l'étranger et de nouveaux arrivants qui utilisent le Services d'emploi afin d'entrer sur le marché du travail.

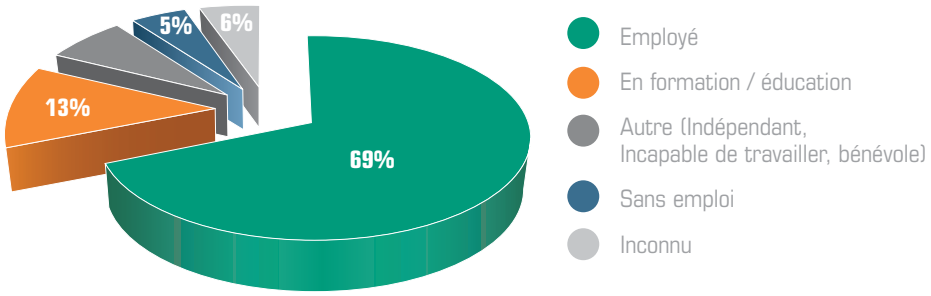
GRAPHIQUE 15 **Niveau d'éducation des clients à l'admission**



Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

- Les fournisseurs de services d'emploi ont continué à faire un excellent travail en faisant la promotion de leurs services auprès des chercheurs d'emploi et des employeurs. 69% des clients ont trouvé un emploi et 13% ont poursuivi perfectionnement ou éducation (graphique 16).

GRAPHIQUE 16 **Résultats d'emploi des clients** • 2016-2017



Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

- Emploi Ontario a fourni des données sur les professions et l'industrie dans lesquelles le client travaillait auparavant, ainsi que la profession et l'industrie employées à un niveau détaillé à deux chiffres de la CNP et du SCIAN, respectivement. Les tableaux 9 et 10 mettent respectivement en évidence les cinq principales professions et industries pour les deux.

TABLEAU 9

Occupation de mise à pied (CNP à 2 chiffres) Top 5 Région de York		Occupation occupée (CNP à 2 chiffres) Top 5 Région de York	
12	Superviseurs administratifs et financiers et professions administratives	14	Personnel de soutien administratif
14	Personnel de soutien administratif	12	Surveillants administratifs et financiers et personnel administratif
65	Représentants de services et autres occupations de services à la clientèle et personnels	64	Représentants des ventes et vendeurs - commerce de gros et de détail
64	Représentants des ventes et vendeurs - commerce de gros et de détail	65	Représentants de services et autres occupations de services à la clientèle et personnels
67	Personnel de soutien en service et autre personnel de service	42	Profession paraprofessionnelle dans les domaines juridique, social, communautaire et de l'éducation

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

TABLEAU 10

Industrie de mise à pied (SCIAN à deux chiffres) Top 5 Région de York		Industrie occupée (SCIAN à deux chiffres) Top 5 Région de York	
54	Professionnel, scientifique et technique Prestations de service	56	Administration et soutien et déchets Services de gestion et d'assainissement
56	Administration et soutien et déchets Services de gestion et d'assainissement	44	Commerce de détail
44	Commerce de détail	54	Professionnel, scientifique et technique Prestations de service
72	Hébergement et services de restauration	62	Soins de santé et assistance sociale
62	Soins de santé et assistance sociale	72	Hébergement et services de restauration

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

Alphabétisation et compétences de base

Le programme d'alphabétisation et de formation de base de l'Ontario aide les adultes de l'Ontario à développer et à appliquer des compétences en communication, en calcul, en relations interpersonnelles et en numérique pour atteindre leurs objectifs.

- Au total, 5 105 clients ont utilisé les services AFB dans la région de York en 2016-2017. 42% de tous les apprenants en alphabétisation de base étaient en âge de travailler de 25 à 44 ans, 28% avaient entre 45 et 64 ans et 27% étaient des jeunes. La plus forte proportion d'apprenants de LSB parmi les groupes désignés ont été créés par des personnes handicapées (50%), suivi de les nouveaux arrivants (22%) et les minorités visibles (18%).

- 34% du nombre total d'apprenants AFB avaient un niveau de scolarité inférieur à la 12e année et 30% avaient terminé leurs études secondaires. Environ 66% des apprenants en AFB étaient au chômage et 44% qui ont participé à ces programmes ont indiqué que l'éducation postsecondaire était un objectif. Environ 31% ont indiqué que l'emploi était un objectif et 5%, un apprentissage.

Deuxième carrière
Les 10 meilleurs programmes de formation professionnelle
Région de York

TABLEAU 11

2015-2016	2016-2017
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance
Assistants administratifs médicaux	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
Conducteurs de camions de transport	Travailleurs des services sociaux et communautaires
Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	Conducteurs de camions de transport
Travailleurs de soutien à domicile, aides ménagères et professions connexes	Travailleurs de soutien à domicile, aides ménagères et professions connexes
Travailleurs des services sociaux et communautaires	Commis à la paye
Techniciens de réseau informatique	Techniciens de réseau informatique
Personnel parajuridique et personnel assimilé	Esthéticiennes, électrolystes et Professions apparentées
Massothérapeutes	Assistants administratifs médicaux
Techniciens d'essais de systèmes d'information	Massothérapeutes

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

Deuxième carrière

Deuxième carrière Le financement du gouvernement de l'Ontario aide les travailleurs mis à pied à retourner au travail. Les personnes peuvent être admissibles à un financement pour payer les frais de scolarité et les dépenses pour soutenir la formation.

- Selon les données d'Emploi Ontario, le nombre de participants à Deuxième carrière en 2016-2017 a diminué de 23% par rapport à la période précédente. Les éducateurs et les aides-éducateurs de la petite enfance, ainsi que les commis à la comptabilité et personnel assimilé se sont classés parmi les options les plus courantes de formation en deuxième carrière suivies par les travailleurs des services sociaux et communautaires (tableau 11).

Services aux jeunes

- Le programme Youth Job Connection a desservi 552 jeunes, dont 81% étaient âgés de 15 à 29 ans. Environ 41% de ces jeunes avaient moins de 12 ans. Ces jeunes ont connu des obstacles multiples et / ou complexes à l'emploi et ont reçu un soutien plus intensif au-delà des possibilités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement.

Subvention canadienne pour l'emploi en Ontario

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (COJG) est une source clé de financement pour de nouvelles initiatives visant à aider les employeurs de l'Ontario à développer leur main-d'œuvre grâce à une formation dirigée par les employeurs.

- 461 employeurs ont reçu le financement du COJG. Cette subvention a fourni un soutien financier direct aux employeurs individuels pour former un total de 3 490 employés. 73% des employeurs étaient de petites entreprises, 24% étaient de taille moyenne et seulement 3% étaient de grandes entreprises.

Apprentissage

Les programmes d'apprentissage associent la formation en cours d'emploi à l'enseignement universitaire pour ceux qui intègrent le marché du travail dans plus de 150 métiers différents dans quatre secteurs.

- Au cours de l'exercice 2016-2017, le nombre d'apprentis actifs a augmenté d'environ 1% et 4% de plus de certificats d'apprentissage ont été délivrés, par rapport à la période précédente. Pendant ce temps, le nombre de nouvelles inscriptions a diminué de 3%. Une baisse significative d'environ 13% a été enregistrée avec le nombre d'inscrits pour la formation en classe modulaire. L'âge moyen des apprentis à l'inscription était de 29 ans.

Le tableau 12 présente une liste des 10 nouvelles nouvelles inscriptions dans les métiers. Il devient évident que la liste des métiers ayant obtenu le plus grand nombre de nouveaux inscrits est demeurée presque la même comparativement à la période précédente.

TABLEAU 12

Métiers

Top 10 des nouvelles inscriptions de la région de York

2015-2016	2016-2017
Électricien - Construction et maintenance	Électricien - Construction et maintenance
Charpentier général	Charpentier général
Technicien de service automobile	Technicien de service automobile
Praticien du développement de l'enfant	Isolateur de chaleur et de gel
Applicateur de cloison sèche, acoustique et de lattage	Praticien du développement de l'enfant
Coiffeur	Applicateur de cloison sèche, acoustique et de lattage
Installateur de gicleurs et de protection contre les incendies	Installateur de gicleurs et de protection contre les incendies
Isolateur de chaleur et de gel	Plombier
Technicien de camions et d'autocars	Coiffeur
Plombier	Technicien de camions et d'autocars

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur et du Développement des compétences, Emploi Ontario

Priorités du marché du travail 2018-2020

Les priorités clés ont été établies en 2016 grâce à des consultations avec les intervenants communautaires afin d'établir des partenariats permanents et des projets qui auront des répercussions mesurables et significatives sur notre marché du travail local.

1

INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La région de York est l'une des régions à la croissance la plus rapide au Canada avec 10 000 à 12 000 nouveaux arrivants s'établissant dans notre région chaque année. Comme cela peut prendre plusieurs années pour qu'ils s'intègrent économiquement et socialement, ils connaissent un chômage et / ou un sous-emploi plus élevé.

2

SOUS-EMPLOI DE JEUNESSE

Même si nous avons une main-d'œuvre éduquée, un nombre croissant de jeunes adultes sortent de l'enseignement postsecondaire et sont incapables de trouver du travail dans leur domaine d'études.

3

DISCUSSION ET ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

I est essentiel d'accroître la collaboration avec les employeurs afin de mieux comprendre leurs besoins et les défis auxquels ils font face en ce qui concerne l'embauche et la rétention de leur main-d'œuvre. Cette information est utile pour développer des solutions locales et aborder les stratégies de recrutement, de rétention et d'engagement.

4

COLLABORATION ENTRE LES ENTREPRISES ET L'ÉDUCATION

Alors que les employeurs ont de la difficulté à trouver les bonnes compétences, les établissements d'enseignement doivent mieux comprendre les défis et les lacunes auxquels sont confrontés les employeurs lorsqu'ils intègrent les diplômés au marché du travail.

5

TRAITER LES PÉNURIES DE TRAVAIL POTENTIELLES

La région de York a le deuxième plus bas ratio vie / travail de la région du Grand Toronto. Environ 47% de la population en âge de travailler quitte la région chaque jour pour aller travailler ailleurs. Cette «fuite des cerveaux» quotidienne entraîne une lutte des employeurs pour attirer les meilleurs talents locaux, ce qui peut entraîner des problèmes de résilience économique locale dans la région.

2018 Mise à jour sur le marché du travail local

Aller de l'avant: Plans d'action 2018-2020

Priorité: 1 Intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail

- 47% des résidents de la région de York sont nés à l'extérieur du Canada
- La ville de Markham est la communauté la plus ethniquement diversifiée du Canada
- La région de York compte 51 410 immigrants récents (14%) (entre 2011 et 2016)
- 51% des immigrants (âgés de 25 à 64 ans) ont un diplôme universitaire ou supérieur
- Le taux de chômage des nouveaux arrivants en âge de travailler (25-54 ans) au niveau de la RMR de Toronto est de 11,6%
- Cela peut prendre jusqu'à 15 ans pour qu'un nouvel arrivant s'intègre économiquement et socialement
- Les employeurs qui ont embauché des immigrants ont constaté qu'ils avaient d'excellentes attitudes et une bonne éthique de travail

Actions planifiées, en cours ou mises à jour		
Action	**Activités 2017-18**	**Résultats**
• S'attaquer aux obstacles auxquels font face les professionnels formés à l'étranger lorsqu'ils cherchent un emploi	• Participer à l'organisation et à l'exécution d'un projet international Conférence des professionnels éduqués	• 500 nouveaux arrivants ont eu accès à des outils, à des ressources et à des pratiques exemplaires qui les aident à s'intégrer au marché du travail ou à lancer leur propre entreprise
• Collaborer avec les programmes d'Emploi Ontario pour appuyer la préparation des chercheurs d'emploi au marché du travail	• À l'appui des programmes Smart Start offerts par Job Skills, WPBoard a présenté des exposés sur le marché du travail aux participants afin de les aider à mieux comprendre le marché du travail local.	• Plus de 60 participants ont reçu de l'information pour prendre des décisions éclairées sur leurs objectifs d'emploi
• Collaborer avec les intervenants communautaires qui soutiennent es personnes qui veulent démarrer une entreprise ou obtenir un emploi	• À l'appui des programmes d'emploi du Women's Centre, WPBoard a présenté des exposés sur le marché du travail aux participants afin de les aider à mieux comprendre le marché du travail local	• Plus de 50 participants ont reçu de l'information pour prendre des décisions éclairées sur leurs objectifs d'emploi

2018-2020 Activités		
Action	**Partenaires proposés**	
• Coordonner avec les employeurs ELC pour organiser des stages de travail pour Bridging étudiants de divers secteurs pour augmenter leur employabilité sur le marché du travail local	• Université York • Seneca College	• Job Skills • Skills for Change
• Partage de l'information sur le marché du travail avec les PEI récents et les étudiants en transition	• Partenariat local d'immigration Région de York • Université York	• Seneca College • Job Skills • Skills for Change

Priorité: 2 Sous-emploi des jeunes dans la région de York

- Le taux de chômage des jeunes de 17,5% (15-24 ans) est 2,5 fois plus élevé que celui des adultes
- La région de York a la quatrième plus grande proportion de résidents ayant un diplôme universitaire au Canada
- Les jeunes n'utilisent pas les services d'Emploi Ontario car beaucoup ne savent pas que le service existe
- Les jeunes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un travail à temps partiel «précaire» que leurs aînés
- Ceux qui choisissent des professions ou des programmes postsecondaires alignés sur des emplois très recherchés et bien rémunérés trouvent généralement un emploi
- Ceux qui n'ont pas fondé leur choix de filière d'éducation sur les besoins du marché du travail et ont poursuivi des études de baccalauréat général. les programmes ont été confrontés à des défis lors de la transition vers le marché du travail sans avoir acquis de compétences liées à la carrière
- Le manque de recherche sur le marché du travail et de planification de carrière avant de prendre des décisions de carrière à l'école secondaire amène plusieurs à prendre des décisions non éclairées

Actions planifiées, en cours ou mises à jour		
Action	Activités 2017-18	Résultats
• S'attaquer au problème identifié selon lequel les jeunes n'ont pas de «compétences générales d'employabilité» lorsqu'ils entrent sur le marché du travail	• Introduit les fournisseurs de services à un outil qui évalue les «compétences non techniques de l'employabilité» des jeunes pour soutenir leur prestation de services dans la préparation des jeunes au marché du travail	• Les partenaires communautaires ont acquis une meilleure compréhension du fonctionnement de cet outil en ce qui concerne l'évaluation et le développement des compétences relatives à l'employabilité et comment ils peuvent être adaptés pour soutenir le personnel dans le développement des compétences non techniques de l'employabilité des clients

2018-2020 Activités	
Action	Partenaires proposés
• Élaboration d'une ressource locale sur la préparation à la carrière qui appuie la transition des jeunes vers l'éducation postsecondaire et le marché du travail local	• Conseil scolaire du district de York • Conseil scolaire du district catholique de York • Emploi Ontario • Les membres du Conseil du leadership des employeurs
• Mettre à jour le matériel de référence «STRIVE» pour les jeunes de la région de York	• Conseil scolaire du district de York • Conseil scolaire du district catholique de York • Les intervenants communautaires qui soutiennent les jeunes

Priorité: 3 Discussion et engagement de l'employeur

- Il est important d'accroître la collaboration avec les employeurs pour mieux comprendre les défis auxquels ils font face en ce qui concerne l'embauche et la rétention de leur main-d'œuvre.
- La majorité des employeurs de la région de York sont de taille petite à moyenne avec un effectif moyen de 1 à 4 employés
- L'engagement des employeurs et leur participation à des projets permettent aux employeurs d'identifier les défis aux quels ils sont confrontés pour attirer des talents dans leur organisation et d'identifier les «manques de compétences» chez les nouvelles recrues.
- Les employeurs ont du mal à trouver le talent de la suite «C» en raison du tirage de Toronto. Les employeurs ont de la difficulté à trouver des travailleurs d'entrée de gamme en raison du coût de la vie élevé dans la région de York
- Grâce à une communication accrue, les employeurs sont tenus au courant des changements dans le marché du travail local ainsi que des services disponibles pour répondre à leurs besoins en matière d'attraction, d'embauche et de rétention

Actions planifiées, en cours ou mises à jour		
Action	Activités 2017-18	Résultats
• Aborder le faible ratio vie / travail qui existe dans la région de York	• Élaboration d'une plateforme Web permettant aux employeurs d'accroître la visibilité de leur organisation en soulignant les initiatives qu'ils ont mises en œuvre pour inspirer leurs employés et créer une culture du milieu de travail souhaitable.	• Sensibilisation accrue des entreprises locales qui existent dans région offrant la possibilité de vivre et de travailler localement pour les résidents qui partent chaque jour pour travailler à l'extérieur de la région
• Projet du Conseil du leadership des employeurs (ELC)	• Le projet ELC continue de faire participer les employeurs à des discussions constructives sur les tendances du marché du travail, l'évolution de la technologie et l'identification des besoins de compétences à court et à long terme et d'autres développements de la main-d'œuvre.	• La collaboration avec les employeurs se traduit par une amélioration des connaissances et des solutions aux problèmes du marché du travail, ce qui se traduit par une amélioration de l'emploi et de la réussite économique tant pour l'employeur que pour le travailleur

2018-2020 Activités	
Action	Partenaires proposés
• Sondage auprès des employeurs pour faire rapport sur l'impact du projet de loi 148 Fair Workplaces, Better Jobs Act 2017 sur les entreprises et la communauté locale	• Conseil du leadership des employeurs • Région de York • Emploi Ontario • Chambre de commerce
• Poursuite de l'établissement de relations avec les employeurs locaux par l'entremise du Employer Leadership Council (ELC) afin d'obtenir des renseignements précieux sur le marché du travail local	• Employeurs • Région de York • Emploi Ontario • Université York • Collège Seneca

2018 Mise à jour sur le marché du travail local

Priorité: 4 Collaboration entre les entreprises et l'éducation

- Les employeurs ont de la difficulté à trouver des candidats possédant les compétences adéquates, en particulier les «compétences non techniques de l'employabilité», quel que soit le secteur dans lequel ils exercent leurs activités.
- Les employeurs estiment qu'ils ne devraient pas avoir à enseigner aux nouveaux employés les «compétences générales» relatives à l'employabilité dans le cadre de leur formation.
- Les établissements d'enseignement doivent comprendre et relever les défis et les lacunes auxquels les employeurs sont confrontés en termes de connaissances et de compétences des jeunes qui entrent sur le marché du travail
- Les plus petits employeurs sans ministère de la Santé identifient le besoin d'accéder à l'information sur le marché du travail (IMT), particulièrement pour comprendre les taux de salaire actuels et où avoir accès à de bons bassins de main-d'œuvre pour les différents postes qu'ils embauchent

Actions planifiées, en cours ou mises à jour		
Action	**Activités 2017-18**	**Résultats**
• Accroître la sensibilisation et la connaissance des industries locales grâce à des présentations d'employeurs	• Présentations sur le marché du travail et les employeurs avec Spécialistes de Majeure Haute Spécialisation (SHSM) aux événements Innovation, Créativité, Entrepreneuriat (ICE)	• Les étudiants sont mieux préparés à faire des choix d'études postsecondaires grâce à une meilleure connaissance du marché du travail
• Accroître les possibilités d'emploi coopératif des employeurs en offrant des possibilités d'apprentissage expérientiel en milieu de travail aux étudiants afin de mieux les préparer au marché du travail.	• Mise à jour du site de ressources Employer Connect	• Des employeurs branchés avec des programmes coopératifs dans des établissements d'enseigne-ment postsecondaire

2018-2020 Activités	
Action	**Partenaires proposés**
• Élaborer des recommandations sur la prestation de la formation «Skillsability Soft Skills» (ESS) qui contribue à une plus grande réussite de l'emploi	• Emploi Ontario • Conseils d'alphabétisation • Employeurs • YRDSB • YCDSB
• Élaboration d'un programme d'apprentissage des habiletés non techniques de l'employabilité à l'intention des partenaires communautaires et offert aux chercheurs d'emploi ou aux personnes employées par les conseils d'alphabétisation, les services d'emploi et les conseils scolaires	• Conseils locaux de la région du Centre • Conseils d'alphabétisation • Emploi Ontario • Employeurs

2018 Mise à jour sur le marché du travail local

Priorité: 5 Faire face aux pénuries de main-d'œuvre potentielles

- La région de York a le deuxième plus faible ratio vie / travail (47%) dans la région du Grand Toronto, ce qui signifie qu'un nombre important de résidents quittent la région chaque jour pour aller travailler ailleurs
- Cette fuite massive de connaissances est connue sous le nom de «fuite des cerveaux» peut entraîner des problèmes de résilience économique
- Les employeurs ont du mal à attirer et à retenir les meilleurs talents locaux
- Un rapport vie / travail plus élevé favorise un style de vie plus sain pour les résidents et augmente la viabilité économique de la région

2018-2020 Activités	
Action	Partenaires proposés
• Développement de vidéos d'information sur les employeurs dans les secteurs importants du marché du travail local	• Conseil du leadership des employeurs • Chambre de commerce • Stratégie économique de la région de York
• Accroître la sensibilisation des résidents aux employeurs des principaux secteurs d'emploi et à la façon dont ils ont établi des lieux de travail engagés pour attirer les meilleurs talents	• Région de York • Chambre de commerce • Employeurs • York Region Media Group

Intervenants communautaires et partenaires

Le Conseil de planification de la main-d'œuvre de la région de York aimerait remercier les employeurs, les associations de l'industrie et les organismes de services communautaires suivants pour leur soutien, leurs contributions et leurs points de vue:

- Advanced Control Systems Ltd.
- Aecometric Corporation
- Allstate Insurance
- AMP Promatic Inc.
- Apotex Inc.
- Applanix Corporation
- Aquatech Dewatering Company Inc.
- Arthur J. Gallagher & Co.
- Assante Wealth Management
- Aurora Scientific Inc
- Axiom Group Inc.
- BAASS Business Solutions Inc.
- Bennington Construction
- Boot's Landscaping
- Buchner Manufacturing Inc.
- Business Development Bank of Canada
- Cameraworks Productions Inc.
- Camfil Canada Inc.
- Canada's Wonderland
- Canadian Manufacturers and Exporters Association
- Cardinal Golf Club
- CDI Computer Dealers Inc.
- Chaggares and Bonhomme Chartered Professional Accountants
- Chant Construction Limited
- Chouinard Bros. Roofing
- CleanRiver
- CleanRiver Recycling Solutions
- Clover Tool Manufacturing Ltd.
- Commport Communications
- Compugen
- Compugen Inc.
- Corrosion Service Company Ltd.
- CPI Card Group Canada Inc.
- Dependable Mechanical Systems
- Desjardins Property and Casualty Insurance
- Dominion Caulking Limited
- E&W Development Centre
- EmergiTEL
- Employment Ontario Service Providers
- Evron Computer Systems Corp.
- Financial Solutions Link Corp.
- Freedom 55 Financial
- Futurevic Global Sourcing Inc.
- GE Digital Energy
- General Contractor's Section,Toronto
- Georgina Trades Training Incorporated
- Gieseke+Devrient Mobile Security
- Hibar Systems Limited
- Home Care Assistance
- Honeywell Building Solutions
- Huawei Technologies Canada
- Human Resources Professionals of York Region
- IBM Canada Limited
- InterAd Weston (Axxess Logistics)
- Investors Group
- ITL Circuits
- JL Sales & Marketing Group
- King Cole Ducks Limited
- KPMG Management Consulting Services
- Kraft Burger LLP
- Laipac Technologies Inc.
- Literacy Council York-Simcoe
- Longo Brothers Fruit Market Inc.
- Longview Solutions Corp.
- Lotec Wireless Inc.
- Lott & Company Professional Corporation
- LSC Communications
- Mackenzie Health Centre
- Magna Closures
- Mainline Services, Inc.
- Manpower Group Corporation
- Mazda Canada Inc.
- Merry Maids
- Miller Thomson LLP
- Mircom Technologies Ltd.
- MSM - Division of Magna Powertrain
- Nella Cutlery and Food Equipment
- Neopost Canada
- Net Electric Limited
- Nexans Americas
- Nexya Canada Inc.
- Nor-Line Plumbing & Mechanical
- Northern Alarm Protection
- Novo Plastics Inc.
- NPower Canada
- Onico Solutions
- Ontario Centres of Excellence
- Ontario Manufacturing Learning Consortium
- Orr & Associates Insurance Brokers
- Pactiv Foods
- Park Inn by Radisson Toronto-Markham
- Pfaff Automotive Partners
- Powerstream
- Priestly Demolition Inc.
- Pro-Lab Diagnostics
- Pro-Tek Electric Inc.
- PTC Recruiting
- Pure Motivation Fitness
- QA Consultants
- QRX Technology Group Inc.
- Reno-Depot
- Rescue 7 Inc.
- Richpark Developments Ltd.
- Robert B. Somerville Co.
- Robert Half
- Rose Winter Solutions
- Royal Bank of Canada
- SBMB LAW
- Seneca College
- SmartCentres
- Solid Caddgroup Inc.
- Staples Head Office
- Stouffville Glass Inc.
- Summer Fresh Salads Inc.
- TechConnex
- The Briars
- The Home Depot
- The Matcom Group
- The Recycle People Corp.
- The Regional Municipality of York
- The Taligent Group Inc.
- Toronto Financial Services Alliance
- Toronto Star Newspaper Limited
- Toshiba of Canada, Limited
- Tree Frog Inc.
- Trisan Construction
- United Way York Region/Toronto
- Vertex Precision Manufacturing
- Vince's Market
- Weins Canada
- Welcome Centre Immigrant Services
- Welded Tube of Canada
- Wilson Vukelich LLP
- Women's Centre of York Region
- Woodbridge Foam Corporation
- York Catholic District School Board
- York Region District School Board
- York University
- Your Community Realty Royal Lepage

Tendances de la main-d'œuvre
dans la région de York

2017-2018

MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

wpboard.ca

un membre de
Planification de main-d'oeuvre de l'Ontario
www.workforceplanningontario.ca

EMPLOI ONTARIO
Ce projet d'Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

COMMISSION de planification de la main-d'oeuvre
DE LA RÉGION DE YORK