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

2022 Tendances de la main-d'œuvre dans la région de York

RAPPORT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

wpboard.ca

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 (WPBoard) est un organisme communautaire à but non lucratif créé en 1999 par la province de l'Ontario pour identifier les problèmes du marché du travail local dans la région de York et entreprendre des projets ou des partenariats qui contribueraient à aborder l'emploi local. Besoins.

WPBoard est l'une des 26 organisations non gouvernementales indépendantes situées dans la province de l'Ontario et financées par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Un conseil d'administration bénévole composé de membres d'entreprises et de travailleurs de toute la région assure la gouvernance du conseil.

Le rapport suivant sur le marché du travail local est préparé chaque année pour donner un aperçu des conditions actuelles du marché du travail grâce à des consultations avec les employeurs et la communauté et contient des informations sur les conditions d'emploi. Les informations sont collectées grâce à des consultations avec les employeurs et les parties prenantes de la communauté, ainsi qu'à l'analyse de diverses statistiques locales sur l'emploi, à des revues de la littérature et à la collaboration avec les agences de services d'emploi, les autorités régionales et locales.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir prendre quelques minutes après avoir lu le rapport pour nous faire part de vos commentaires sur la manière dont ce rapport vous a aidé à mieux comprendre le marché du travail local.

2022
Travail local
Rapport de marché
SONDAGE

Cliquez ici

Canada EMPLOI ONTARIO Ontario

Avis de non-responsabilité : ce rapport est rédigé uniquement à titre de source d'information. Les informations contenues dans ce rapport ne doivent en aucun cas être considérées un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour assurer l'exactitude des informations à la date de édition. La Commission de formation et d'adaptation de York South Simcoe opérant sous le nom de Commission de planification de la main-d'œuvre de la région de York décline expressément responsabilité pour tout effet indésirable résultant de l'utilisation des informations contenues dans ce document. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles du destinataire et ne reflètent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

Notre processus de planification du marché du travail

UNE RESSOURCE POUR INFORMER :

WPBoard agit comme une ressource pour **informer** les parties prenantes, y compris les travailleurs, les employeurs, les éducateurs et d'autres groupes communautaires, sur les problèmes de développement de la main-d'œuvre dans la région.

EXAMINER LE MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL :

Passez en revue les conditions actuelles du marché du travail à l'aide du nombre d'entreprises canadiennes, de l'Enquête sur la population active, des données d'Emploi Ontario, des données et des statistiques «WORK IN YORK».

Recueillir des informations sur le marché du travail local dans les secteurs clés de l'emploi Région.

FAVORISER LOCAL PARTENARIATS:

Favoriser le partenariat local activités avec les parties prenantes qui traitent des problèmes et des priorités identifiées.

COLLABORER AVEC COMMUNAUTÉ:

Les organisations avec lesquelles nous collaborons tout au long de l'année pour identifier et entreprendre des actions pour répondre aux besoins d'emploi de la communauté comprennent:

- Georgina Trades Training Inc.
- Conseil de planification des services humains de la région de York
- Conseils d'alphabétisation
- Collège Seneca
- Centraide du Grand Toronto, Peel et York
- Services aux immigrants du centre d'accueil
- Centre des femmes de la région de York
- Conseil scolaire de district catholique de York
- Communauté et santé de la région de York
- Conseil scolaire de district de la région de York
- Groupe de planification stratégique et économique de la région de York
- Université York

Grands lieux de travail dans la région de York

Cliquez ici

Visitez grands lieux de travail dans la région de York sur le site Web *WPBoard.ca* pour découvrir comment ces entreprises créent des lieux de travail attrayants pour leurs employés.

Entreprise - Caractéristiques

Selon Statistique Canada, le nombre d'entreprises canadiennes fournit des renseignements sur les entreprises actives selon la classification de l'industrie et les catégories d'effectif. En raison de la façon dont ils sont compilés, les décomptes d'entreprises ne peuvent pas être utilisés pour mesurer l'impact de la pandémie. Les chiffres pourraient inclure de nombreuses entreprises qui ont fermé temporairement ou définitivement en raison de la pandémie. Les entreprises définitivement fermées seront finalement exclues une fois que les procédures de fermeture et de fermeture des entreprises seront terminées et confirmées, un processus qui peut prendre plusieurs mois.

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

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

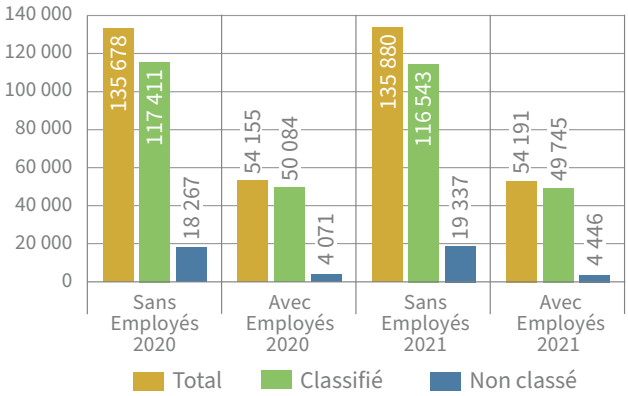
Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) classe les établissements commerciaux dans le but de recueillir, d'analyser et de publier des données statistiques liées aux économies nord-américaines. Les codes d'industrie du SCIAN définissent les établissements en fonction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

Les deux années de pandémie de COVID-19 ont radicalement fragilisé le paysage des affaires. La réintroduction des restrictions lors des dernières vagues de la pandémie a été un revers pour de nombreuses entreprises, en particulier pour les petites et moyennes entreprises. Ces entreprises manquent souvent des flux de trésorerie nécessaires pour compenser les pertes de revenus importantes sur une période prolongée, les obligeant ainsi à fermer définitivement.

En décembre 2021, il y avait un total de 54 191 entreprises avec employés dans la région de York et 135 880 entreprises sans employés, dont 86 % étaient classifiées et 14 % non classifiées.

Figure 1

Nombre d'entreprises de la région de York



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Un nombre plus élevé d'entreprises sans employés sont restées actives dans la région en 2021 par rapport à l'année précédente. Le nombre de ces entreprises a légèrement augmenté d'ici 2021. De même, de décembre 2020 à décembre 2021, le nombre d'entreprises avec employés a augmenté de 36.

L'analyse de la figure 1 met en évidence diverses composantes de ces séries de données pour la division de recensement de la région de York à deux périodes de déclaration : décembre 2020 et 2021.

L'économie de la région de York est principalement dominée par les petites et moyennes entreprises qui représentent environ 99 % de la part du nombre total d'entreprises. La Région est connue pour générer des clusters d'entreprises dynamiques qui ont bénéficié des politiques de développement économique régional. Des taux de croissance positifs du nombre d'entreprises, ainsi que la création d'emplois ont caractérisé l'économie de la région au cours des dernières années. Néanmoins, la communauté des affaires de la région de York a été considérablement touchée par la COVID-19. La pandémie de Covid-19 a contraint un nombre important d'entreprises à fermer temporairement et certaines même définitivement.

Entreprise - Caractéristiques

Bien que le nombre d'entreprises ait augmenté, les chiffres sont insignifiants. Certains entrepreneurs individuels ont dû commencer des petits boulots pour rester à flot, et certains ont reçu un soutien gouvernemental lié à la pandémie, augmentant ainsi le bassin d'entrepreneurs dans cet espace.

La prévalence du travail autonome ou de l'entrepreneuriat varie selon les divisions de recensement de Durham, Peel, Toronto et York. La figure 2 reflète les hauts et les bas de cette tendance dans ces zones. Il est plus élevé à Toronto et dans la région de York qu'à Durham et Peel, Toronto ayant le plus grand nombre d'entrepreneurs ou de travailleurs autonomes et Durham ayant le plus bas. Entre décembre 2020 et décembre 2021, les divisions de recensement de Durham, Peel et York, mais pour Toronto, ont connu une augmentation de ces types d'entreprises.

En comparant les données des entreprises avec des employés, les tendances suivantes deviennent évidentes entre décembre 2019 et 2020.

Figure 3

Changement du nombre d'entreprises de la région de York par taille d'employé, Décembre 2020-2021

Nombre d'entreprises				
Employés sur place	21 déc	22 déc	Changement absolu	% Changement
1-4	34 750	34 706	44	0,1
5-9	8 590	8 418	172	2,0
10-19	5 305	5 311	-6	-0,1
20-49	3 424	3 500	-76	-2,2
50-99	1 182	1 293	-111	-8,6
100-199	594	578	16	2,8
200-499	272	272	0	0,0
500 +	74	77	-3	-3,9
Total, avec salariés	**54 191**	**54 155**	**36**	**0,1**

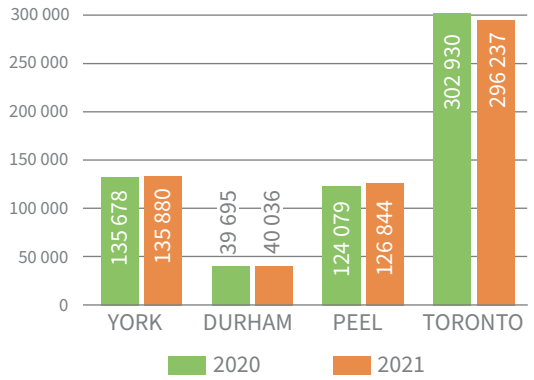
Source: Statistics Canada, Canadian Business Counts

- Les entreprises de petite taille (1 à 4 employés) ont continué de représenter la plus grande part, 64 % des entreprises ayant des employés. La plus forte augmentation de ces entreprises a été enregistrée dans l'assistance sociale ainsi que dans les entreprises de construction de bâtiments où 168 et 46 nouvelles entreprises ont été créées respectivement. Pendant ce temps, le nombre de services de restauration et de débits de boissons a diminué de 223 entreprises entre décembre 2020 et 2021.

Figure 2

Changement d'entreprises sans employés

York, Durham, Peel et Toronto • Décembre 2020 - 2021



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadienne

- Une augmentation de 2% a été enregistrée parmi les entreprises employant 5 à 9 salariés notamment dans les Télécommunications ainsi que les Services éducatifs par 42 et 33 entreprises respectivement. Des pertes ont également été enregistrées parmi les entreprises de réparation et d'entretien qui ont diminué de 20.
- Le nombre total d'entreprises employant de 50 à 99 salariés a diminué de 8,6 %. Des pertes ont été en registrées dans les services de restauration et les débits de boissons, où le nombre d'entreprises a diminué de 53.
- Une légère augmentation de 2,8 % a été enregistrée parmi les entreprises de taille moyenne, celles employant de 100 à 199 salariés. Les magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ont ajouté 13 entreprises de plus, mais les marchands de véhicules automobiles et de pièces ont perdu 12 entreprises.
- Les grandes entreprises employant plus de 500 employés ont également diminué de 3,6 %, la plupart des pertes ayant été enregistrées dans la fabrication de matériel de transport ainsi que dans les services administratifs et de soutien. De nouvelles entreprises ont été créées dans les secteurs des TIC, de la construction, de la fabrication de produits en plastique et en caoutchouc, certaines principalement en raison de certaines fusions d'entreprises de plus petite taille ainsi que de la forte demande pour ces services pendant la pandémie

Entreprise - Caractéristiques

La figure 4 présente le nombre d'entreprises par industrie et la taille des employés dans les entreprises ayant des employés. De plus, les éléments suivants sont mis en évidence :

- le nombre total d'entreprises pour chaque catégorie de taille d'entreprise (Remarque : les entreprises qui ne figurent pas dans la liste des 3 premières ne sont pas affichées dans le tableau mais sont comptées dans le nombre total d'entreprises)
- les 5 premiers secteurs avec le plus grand nombre d'entreprises avec des employés
- les secteurs qui composent la liste des 3 premiers pour chaque catégorie de taille d'entreprise et
- le classement de chaque secteur par le nombre total d'entreprises employant des salariés.

En décembre 2021, les services professionnels, scientifiques et techniques étaient en tête de liste, représentant ainsi à nouveau l'un des plus grands secteurs de l'industrie. Il convient de noter que ce secteur est fortement dominé par les propriétaires uniques et les entreprises de 1 à 4 salariés. Les entrepreneurs spécialisés étaient largement présents dans la plupart des catégories d'entreprises de taille. La gestion de sociétés et d'entreprises était le deuxième secteur en importance composé d'entreprises comptant plus de 500 employés, suivi de la fabrication de matériel de transport.

Figure 4

Région de York - Nombre d'entreprises principales par industrie et taille des employés, décembre 2021

Sous-industrie à 3 chiffres du SCIAN		Sans employés *	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 +	Total avec les employés	Rang
541	Services professionnels, scientifiques et techniques	17 962	7 889	843	498	273	91	36	22	5	**9 657**	**1**
238	Entrepreneurs spécialisés	5 817	2 491	734	451	229	98	44	12	3	**4 062**	**2**
621	Services de soins de santé ambulatoires	4 381	2 576	734	342	105	18	5	7	2	**3 789**	**3**
722	Services de restauration et débits de boissons	1 489	905	772	517	411	88	31	3	0	**2 727**	**4**
531	Immobilier	35 534	2 035	254	92	61	12	4	3	0	**2 461**	**5**
561	Services administratifs et de soutien	4 513	1 316	416	257	174	70	36	23	4	**2 296**	**6**
236	Construction de bâtiments	5 213	1 346	291	152	96	26	9	3	1	**1 924**	**7**
523	Valeurs mobilières, contrats sur marchandises et autres investissement financier et activités connexes	7 482	609	73	32	59	8	3	1	0	**785**	**15**
445	Magasins d'aliments et de boissons	496	319	116	113	54	26	42	14	0	**684**	**18**
551	Gestion d'entreprises et d'entreprises	1 523	100	38	34	41	31	26	9		**287**	**35**
452	Magasins de marchandises diverses	234	66	26	51	7	5	10		1	**185**	**48**
336	Fabrication de matériel de transport	70	26	9	6	13	8	9	16		**92**	**62**
913	Public local, municipal et régional administration	4	1	1	1	0	0	0	6	7	**16**	**80**
	Total toutes les industries	**135 880**	**34 750**	**8 590**	**5 305**	**3 424**	**1 182**	**594**	**272**	**74**	**54 191**	

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes
Remarque : Les entreprises sans employés incluent les travailleurs indépendants, c'est-à-dire ceux qui ne maintiennent pas de masse salariale, mais qui peuvent avoir une main-d'œuvre composée de travailleurs contractuels, de membres de la famille ou de propriétaires d'entreprise. Ceux-ci incluent également les employeurs qui n'ont pas eu d'employés au cours des 12 derniers mois

Faits saillants du sondage auprès des employeurs de la région de York de 2021 sur les pratiques d'embauche et du sondage auprès des chercheurs d'emploi de la région de York

La Commission de planification de la main-d'œuvre de la région de York (WPBoard) a administré deux sondages, un aux employeurs de la région de York et un autre aux chercheurs d'emploi de la région à la fin de 2021. Le but de ces sondages était d'obtenir une image de la dynamique actuelle du marché du travail local, en termes de la recherche d'emploi et le recrutement, ainsi que les besoins en compétences et la formation professionnelle. Ces enquêtes ont eu lieu avant l'émergence de la variante Omicron et ne reflètent donc pas les perturbations causées par cette quatrième vague de COVID. Cependant, les résultats de ces enquêtes donnent un aperçu de la manière dont les employeurs et les demandeurs d'emploi se sont adaptés au nouveau paysage du marché du travail.

Dans la période qui a suivi la fin de la troisième vague de COVID et la levée des restrictions, les employeurs ont recommencé à embaucher : 38 % des employeurs ont exprimé un besoin de travailleurs débutants, 38 % similaires ont exprimé un besoin de travailleurs de niveau intermédiaire. et 23 % ont indiqué qu'il fallait embaucher des cadres supérieurs. Un marché du travail qui, dans de nombreux cas, avait été resserré par les fermetures et par la réduction de l'activité économique s'ouvrait. La demande de travailleurs était en hausse.

Du côté de l'offre, il y avait également eu des perturbations considérables. L'enquête s'adressait aux demandeurs d'emploi : quatre répondants à l'enquête sur cinq avaient soit perdu leur emploi, soit été temporairement mis à pied, aient vu leurs heures de travail réduites ou aient quitté volontairement leur emploi pendant la pandémie, soit n'étaient pas employés au début de la pandémie. Environ un tiers d'entre eux avaient changé de profession à la suite de la pandémie.

On peut présumer que ces pertes d'emplois et ces changements de carrière se sont souvent produits parmi les professions les plus touchées par la pandémie, par exemple, les travailleurs des services de première ligne. Ainsi, alors que les employeurs commençaient à réembaucher dans ces domaines, le bassin habituel de travailleurs licenciés qui travaillaient auparavant dans ces professions était maintenant plus petit, car certains d'entre eux avaient changé de carrière. Ce qui était déjà un marché du travail tendu l'est maintenant encore plus.

En réponse, une grande proportion d'employeurs ont augmenté les salaires : environ 70 % des employeurs interrogés ont augmenté les salaires des nouveaux employés et des employés titulaires dans les professions débutantes et de niveau intermédiaire, et environ 60 % ont augmenté de manière similaire les salaires des emplois de niveau supérieur. entre les nouvelles embauches et les travailleurs en place. Du côté de l'offre, les demandeurs d'emploi ont indiqué que les deux principales incitations à prendre un emploi étaient des salaires plus élevés (selon 68 % des demandeurs d'emploi) et des prestations supplémentaires (64 % des demandeurs d'emploi). Dans un marché du travail tendu, où certains employeurs augmentent les salaires, et où certains demandeurs d'emploi souhaitent répondre à d'autres besoins (par exemple, des trajets plus courts, des horaires flexibles ou un nombre d'heures minimum garanti), on peut s'attendre à des perturbations supplémentaires, car les demandeurs d'emploi recherchent de meilleures opportunités. Selon l'enquête, les employeurs ont déclaré des niveaux de roulement un peu plus élevés, en particulier parmi les professions de niveau d'entrée et de niveau intermédiaire. Cela était particulièrement prononcé chez les employeurs comptant 100 employés ou plus, au sein de leur main-d'œuvre de premier échelon.

Pendant les périodes de confinement, de nombreux employeurs ont exprimé l'opinion que les montants versés par le biais de la Prestation canadienne d'intervention d'urgence (CERB) ont dissuadé les employés de retourner au travail. L'enquête demandait s'il y avait eu plus de réponses aux offres d'emploi depuis que ces subventions ont cessé ou ont été considérablement réduites. Seulement 8 % des employeurs ont répondu «

Faits saillants du sondage auprès des employeurs de la région de York de 2021 sur les pratiques d'embauche et du sondage auprès des chercheurs d'emploi de la région de York

Oui » et seulement 27 % ont répondu « Quelque peu ». Cela peut suggérer que le plus grand défi sur le marché du travail est une pénurie de travailleurs qualifiés, en particulier dans des professions spécifiques de niveau d'entrée.

La question du travailleur « qualifié » est importante, car lorsque les employeurs interrogés ont été interrogés sur les déficits de compétences chez les candidats à un emploi, leur plus grande préoccupation concernait de loin les compétences d'employabilité, ces attentes de base liées à la ponctualité, à la fiabilité ou à la direction. Cela témoigne de la nécessité d'une meilleure préparation des demandeurs d'emploi, en particulier ceux qui ont pu entrer et sortir du marché du travail au cours des dernières années, grâce à des programmes de formation préalable à l'emploi qui aident ces travailleurs à réacquérir les habitudes et les normes associées à l'accomplissement des obligations d'un travail. Les employeurs pourraient également bénéficier d'une formation pour leurs superviseurs et gestionnaires, afin de leur fournir les compétences nécessaires pour intégrer et retenir les travailleurs qui réintègrent le marché du travail.

Une analyse complète de chaque enquête est disponible sur le site Web de WPBoard.

Cliquez ici

Cliquez ici

Pleins feux sur le secteur

WPBoard a été à l'avant-garde du travail qui vise à équilibrer l'offre et la demande de compétences en produisant des informations sur le marché du travail local, ainsi que des outils et des ressources pour informer la communauté sur les tendances futures du marché du travail. Afin d'améliorer davantage l'accès aux ressources d'information sur le marché du travail pour divers publics communautaires (employeurs, fournisseurs de services, ordres de gouvernement et autres intervenants communautaires), WPBoard a élaboré une série de Pleins feux sur le secteur qui fournit des informations et des aperçus sur ce que sont les entreprises, ce que industries auxquelles ils appartiennent et les principales conditions du marché du travail auxquelles sont confrontées ces industries identifiées.

Ces rapports sont de nature interactive et aideront les lecteurs à naviguer dans l'information actuelle et opportune sur le marché du travail. Les rapports Sector Spotlight incluent des informations relatives à :

- Nombre d'entreprises dans l'économie locale
- Employeurs locaux d'embauche au sein d'un secteur industriel
- Éducation, qualifications, expérience et compétences exigences pour des emplois spécifiques dans le secteur
- Informations sur le salaire
- Départs à la retraite projetés par secteur
- Potentiel d'automatisation de certaines professions dans des industries/secteurs spécifiques

Cliquez ici

Pleins feux sur le secteur

HEALTH CARE AND SOCIAL ASSISTANCE

SECTOR SPOTLIGHT REPORT FOR YORK REGION

Workforce Planning BOARD OF YORK REGION
www. wpboard.ca

HEALTH CARE & SOCIAL ASSISTANCE

This sector comprises establishments primarily engaged in providing health care by diagnosis and treatment, providing residential care for medical and social reasons, and providing social assistance, such as counselling, welfare, child protection, community housing and food services, vocational rehabilitation, and child care, to those requiring such assistance.

Cliquez ici

INFORMATION, CULTURE & RECREATION

SECTOR SPOTLIGHT REPORT FOR YORK REGION

Workforce Planning BOARD OF YORK REGION
www. wpboard.ca

This sector comprises establishments primarily engaged in producing and distributing (except by wholesale and retail methods) information and cultural products. Establishments providing the means to transmit or distribute these products or providing access to equipment and expertise for processing data are also included. The unique characteristics of information and cultural products, and of the processes involved in their production and distribution, distinguish this sector from the goods-producing and services-producing sectors. Meanwhile, the recreation sector comprises establishments primarily engaged in operating facilities or providing services to meet the cultural, entertainment and recreational interests of their patrons.

Cliquez ici

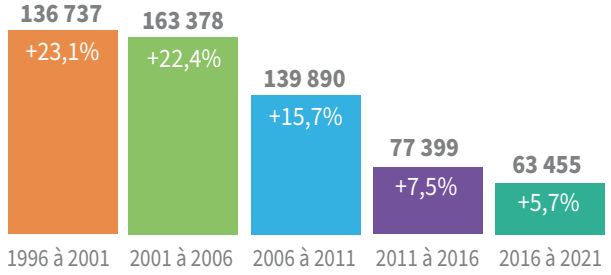
Population active - Activité

Population

- La région de York a augmenté de **63 455** personnes ou **5,7 %** depuis 2016 pour atteindre une population de **1 173 103**, selon le dernier recensement effectué en 2021.
- La région de York est la **7e division de recensement** en importance au Canada et la 3e en importance en Ontario.
- La région de York est la 4e région à la croissance la plus rapide dans la RGTH.
- Statistique Canada estime qu'au 1er juillet 2021, l'âge médian de la population de la région était de 41,9 ans et l'âge moyen était de 41,4 ans. Bien qu'ils augmentent lentement, ces chiffres indiquent que la population de la région vieillit.
- La proportion d'enfants âgés de 0 à 14 ans dans la population de la région de York était estimée à 16 %. Pendant ce temps, la population en âge de travailler représentait environ 67 % de la population et les personnes âgées, 16 %. Il est à noter que la population de la région de York est de plus en plus composée d'aînés.
- D'ici 2046, il y aura plus de personnes à chaque année d'âge dans la région de York par rapport à 2020, avec une forte augmentation du nombre de personnes âgées. Les baby-boomers (1946 - 1964) auront considérablement augmenté le nombre de personnes âgées; les enfants de la génération de l'écho du baby-boom (fin des années 1970 - début des années 1990) seront d'âge scolaire ; et les cohortes d'écho du baby-boom, ainsi qu'une nouvelle génération d'immigrants, auront stimulé la population âgée de 15 à 64 ans. (Figure 7)

Figure 5

Croissance démographique de la région de York de 1996 à 2021



Source : Région de York | Rapport de diffusion du recensement 2021 | Chiffres de

Figure 6

Population 2021 et croissance

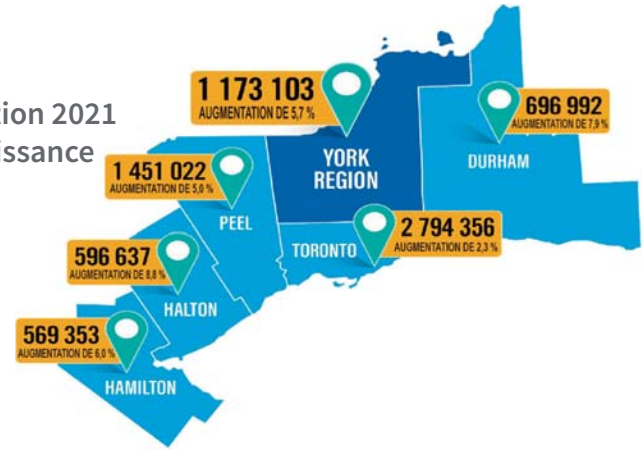
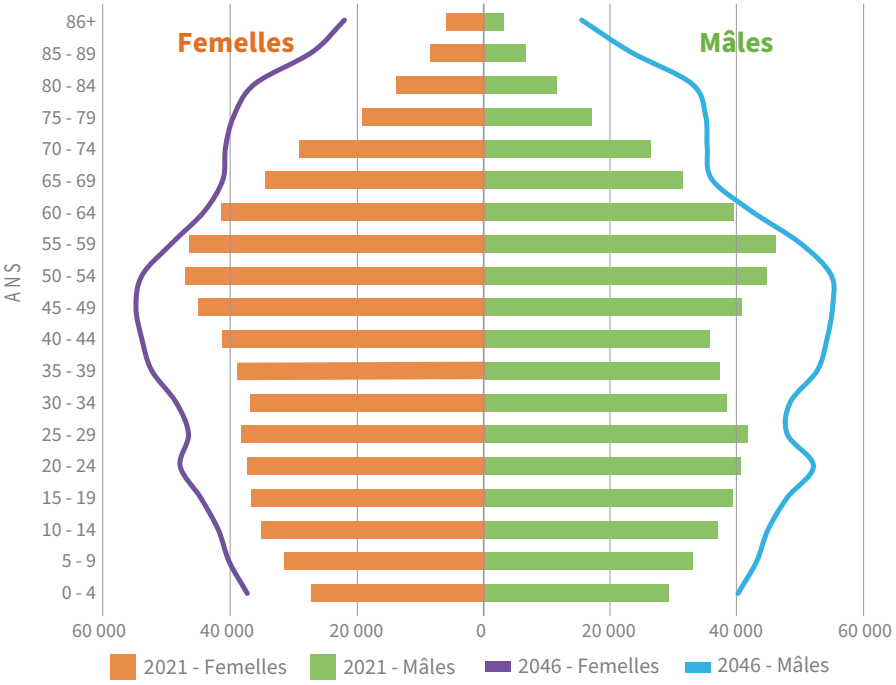


Figure 7

Pyramide des âges de la croissance démographique de la région de York



Source : Statistique Canada, Estimations de la population, 1er juillet, par division de recensement, limites de 2016

Population active - Activité

Population par municipalité

- Les données du recensement de 2021 ont indiqué qu'East Gwillimbury était la municipalité à la croissance la plus rapide au Canada avec un taux de croissance de 44,4 % depuis 2016.
- Vaughan a connu la plus forte croissance démographique avec 16 870 personnes, suivie par East Gwillimbury et Markham.

Composantes de la région de York Croissance démographique

La structure par âge actuelle de la population, l'accroissement naturel et les mouvements migratoires à l'intérieur et à l'extérieur de la région sont les principaux déterminants de la croissance démographique de la région de York. À court terme, la croissance de la population de la région sera affectée par la pandémie de COVID-19 à la fois par les perturbations des flux migratoires résultant des restrictions de voyage et par la mortalité légèrement plus élevée associée. Au cours des cinq dernières années, l'accroissement naturel a marqué une tendance à la baisse, tandis que le solde migratoire a été plus variable, principalement en raison des fluctuations de la migration interprovinciale et des variations de l'immigration. Dans la région de York, l'immigration en proportion de la population a été l'une des principales sources de croissance démographique. À la mi-2021, le nombre d'immigrants a diminué de 15 % par rapport à la période précédente.

La région de York continuera d'être une destination de choix pour vivre, travailler et se divertir. La croissance démographique a des effets majeurs sur l'offre de main- d'œuvre et l'emploi. En 2021, l'emploi dans la région de York était estimé à 644 700. Une croissance annuelle de l'emploi de près de 11 200 est nécessaire pour atteindre les prévisions d'emploi du Plan de croissance 2041. La Région a connu une croissance d'environ 17 700 emplois par an au cours des dernières années, avant l'impact économique de la pandémie de COVID-19.

Figure 8 **Population - Municipalités de la région de York**

Municipalité	2019	2020	Variation en % de la population	Classement national 2021	Classement provinces/ territores 2021
Aurora	62 057	55 445	11,9%	92	89
Chippewas de la Première Nation de Georgina Island	231	261	-11,5%	3 745	486
East Gwillimbury	34 637	23 991	44,4%	138	56
Georgina	47 642	45 418	4,9%	111	46
King	27 333	24 512	11,5%	168	65
Markham	338 503	328 966	2.9%	16	7
Newmarket	87 942	84 224	4,4%	70	31
Richmond Hill	202 022	195 022	3,6%	27	12
Vaughan	323 103	306 233	5,5%	17	8
Whitchurch-Stouffville	49 864	45 837	8,8%	104	43

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0002-01 Chiffres de population et des logements : Canada et recensement subdivisions (municipalités)

Figure 9

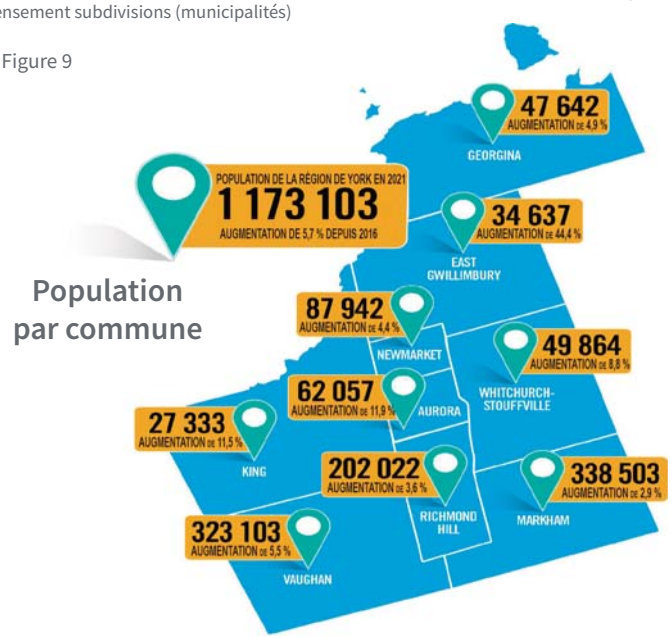
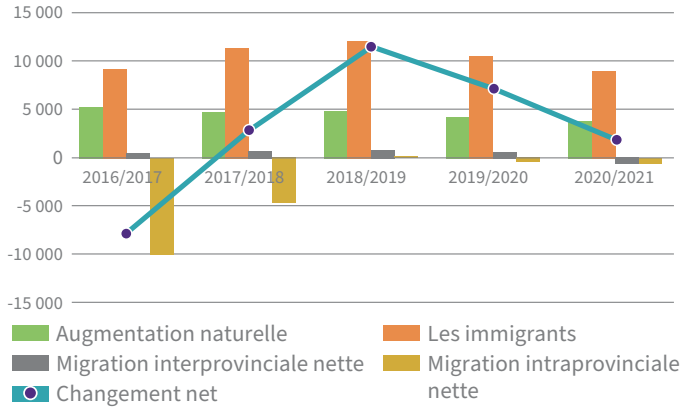


Figure 10 **Facteurs de la croissance démographique de la région de York**



Source : Statistique Canada. Composantes de la variation de la population selon la division de recensement, limites de 2016

Population active - Activité

La région de York établit des prévisions de population et d'emploi pour les neuf municipalités locales jusqu'en 2051. Ces prévisions sont préparées à l'aide d'une approche intégrée et globale avec la planification des infrastructures.[1]

Taux de chômage

En tant que phénomène mondial, le COVID-19 a bouleversé des vies et des économies dans le monde entier, à tel point que partout dans le monde, les gens ont été confrontés à bon nombre des mêmes défis. Cependant, l'ampleur de l'impact variait selon la localité, y compris l'impact sur les marchés du travail locaux.

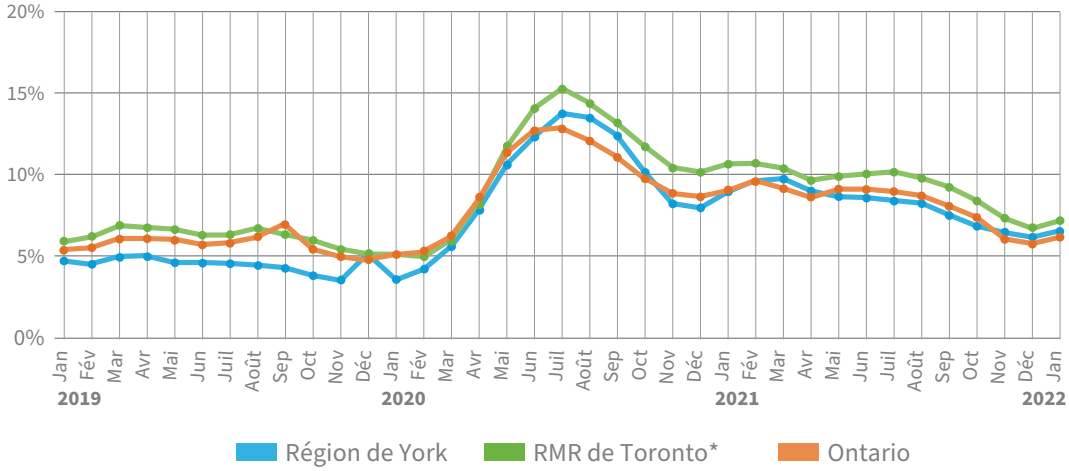
Les taux de chômage de la région de York ont culminé à 9,7 % en mars 2021 et ont évolué en parallèle avec ceux de l'Ontario et de la RMR de Toronto[2]. Alors que les restrictions de Covid se sont progressivement assouplies, le taux de chômage a commencé à baisser pour atteindre 6 % en décembre 2021. Le taux de chômage a grimpé à 6,4 % en janvier 2022 en raison des nouvelles mesures de verrouillage annoncées fin décembre résultant de la variante Omicron. Il convient de noter que le taux de chômage de la région de York est demeuré inférieur à celui de la RMR de Toronto.

Figure 11 **Prévisions de la population et de l'emploi dans la région de York par municipalité locale**

Municipalité		2031	2041	2051
Aurora	Population	72 700	78 400	84 700
	Emploi	33 800	37 600	41 300
East Gwillimbury	Population	59 300	82 000	127 600
	Emploi	16 800	26 500	43 800
Georgina	Population	57,200	65 700	70 100
	Emploi	13 100	17 400	20 700
King	Population	35 300	42 500	50 000
	Emploi	11 700	14 000	16,500
Markham	Population	416 100	504 500	608 500
	Emploi	224 000	262 000	301 700
Newmarket	Population	97 400	102 700	115 900
	Emploi	51 800	54 200	58 500
Richmond Hill	Population	248 500	282 800	319 600
	Emploi	97 000	109 100	122 800
Vaughan	Population	401 000	490 700	570 400
	Emploi	277 900	315 300	351 ,500
Whitchurch-Stouffville	Population	60 300	68 900	88 100
	Emploi	20 300	24 600	34 600
Région de York	Population	1 447 800	1 718 200	2 034 900
	Emploi	746 400	860 500	991 400

Source : Région de York, mise à jour de l'ébauche du plan officiel 2021

Figure 12 **Taux de chômage**



Source : Statistique Canada, Caractéristiques de la population active, moyenne mobile sur 3 mois, non désaisonnalisée.
*RMR – Région métropolitaine de recensement. Remarque : réimprimé à partir de York Link

[1] Ébauche mise à jour du plan officiel de la région de York de 2021
[2] La région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto englobe la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton sauf Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford West Gwillimbury (Simcoe comté) et Mono (comté de Dufferin).

Activité sur le marché du travail - janvier 2022

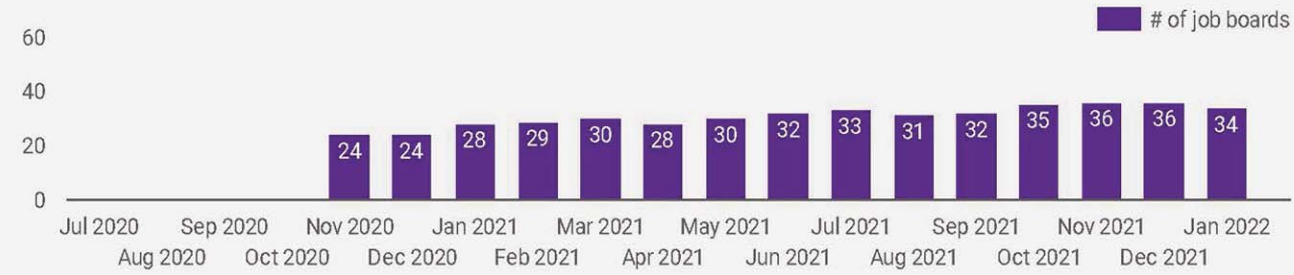
JOB POSTINGS BY MONTH FOR YORK REGION

How many job postings were active for at least 1 day?

NOTE: This graph cannot be filtered using the controls on the cover page

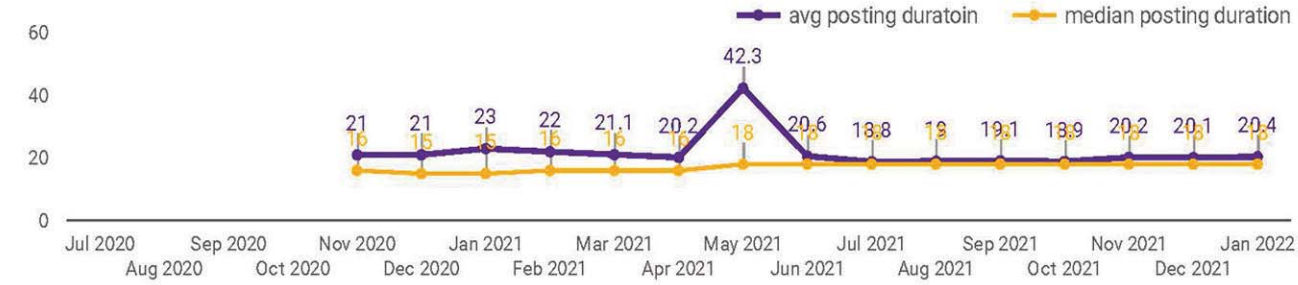
NUMBER OF ACTIVE JOB BOARDS

How many job postings were active for at least 1 day?



AVG & MEDIAN POSTING LENGTH BY DAYS

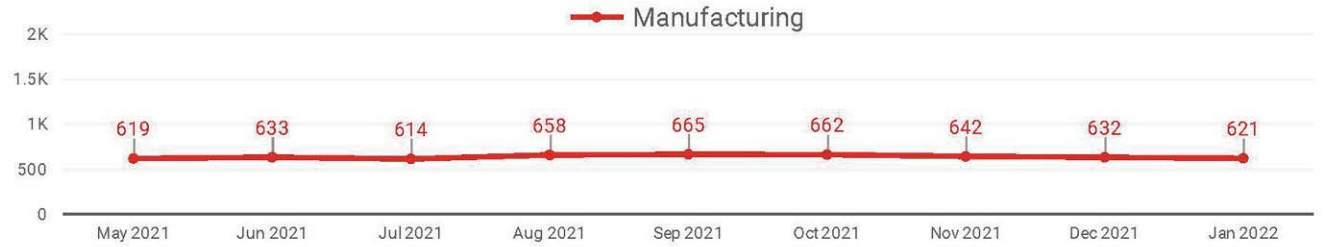
How long are employers having to recruit for to find candidates to fill their job vacancies?

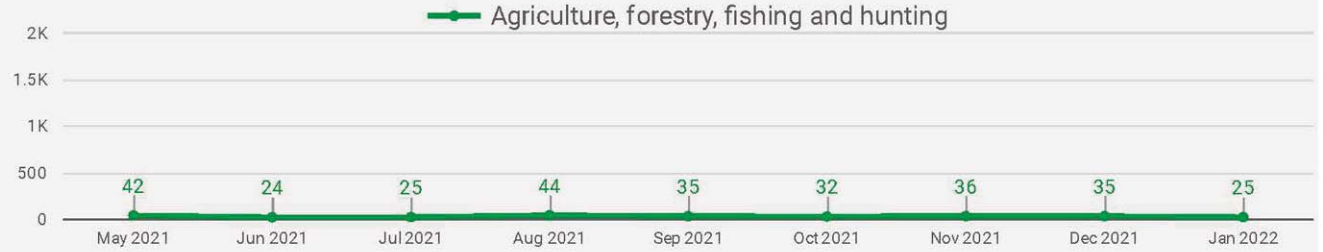


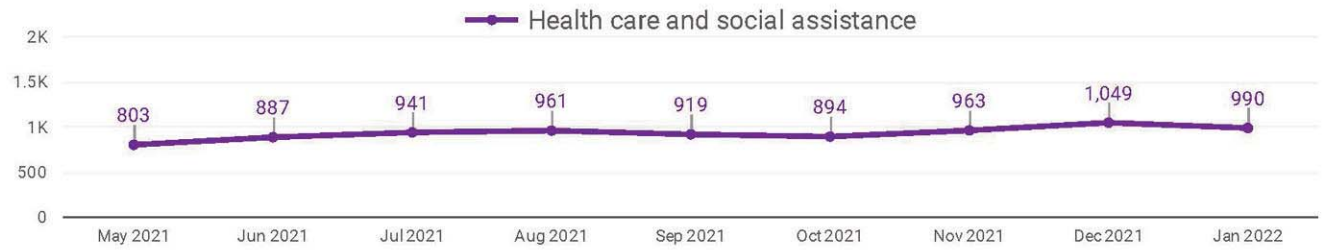
Activité sur le marché du travail - janvier 2022

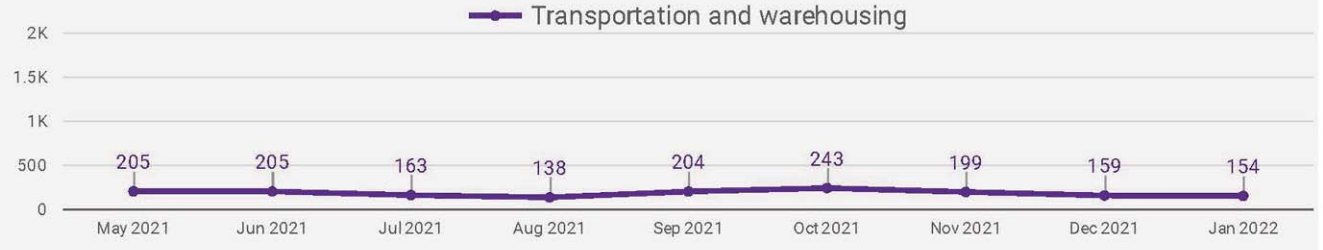
DEMAND BY KEY SECTOR (YORK REGION)

How many job postings were active for at least 1 day?







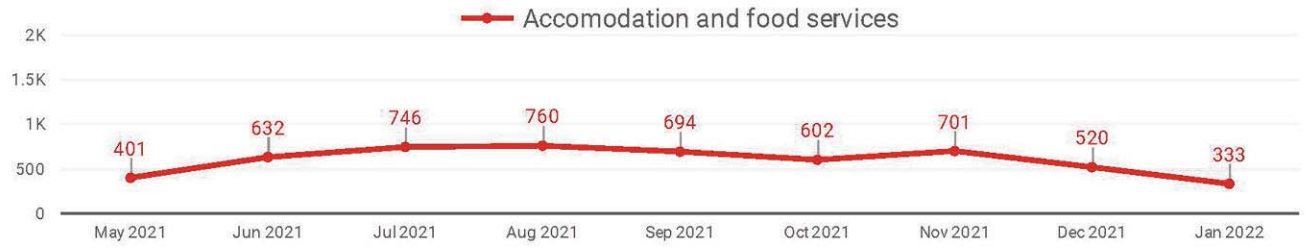


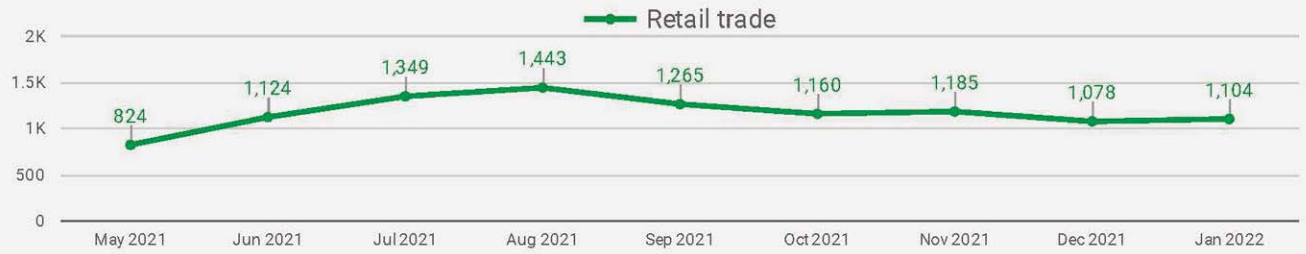
NOTE: This graph cannot be filtered using the controls on the cover page

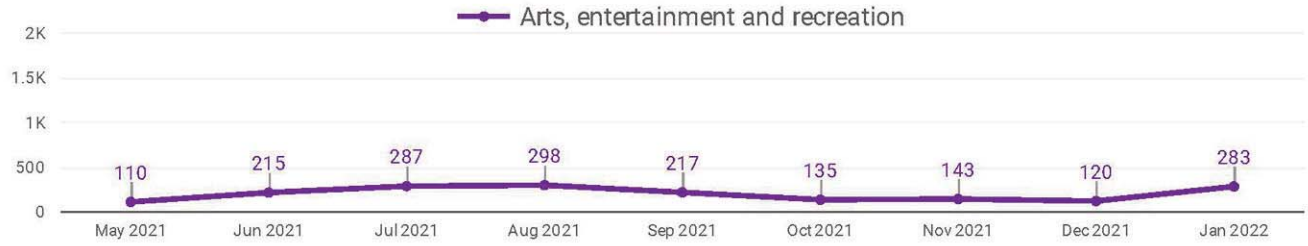
Activité sur le marché du travail - janvier 2022

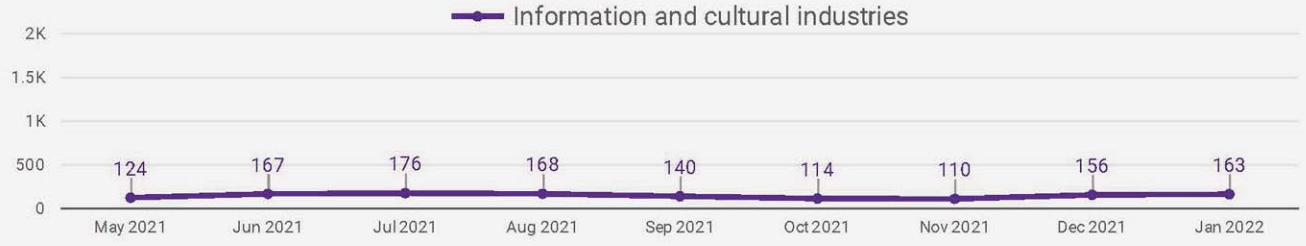
DEMAND BY IMPACTED SECTOR (YORK REGION)

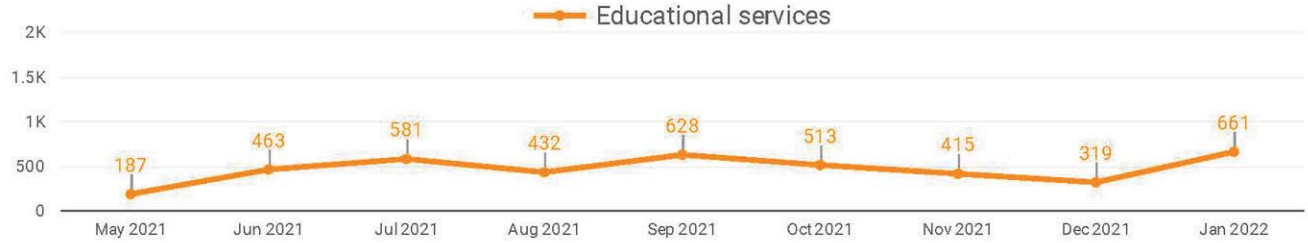
How many job postings were active for at least 1 day?











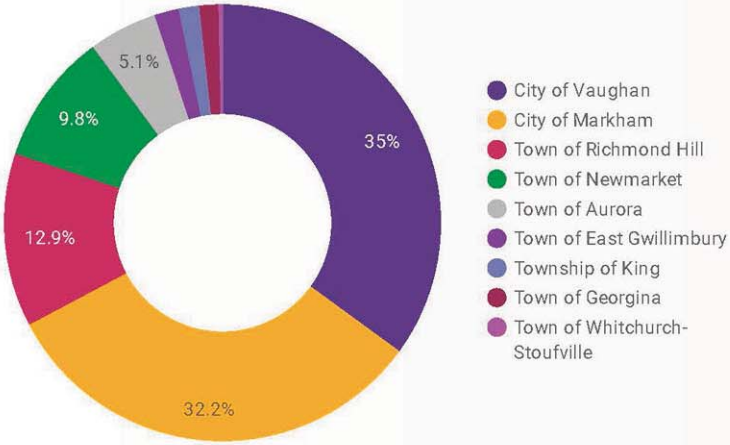
NOTE: This graph cannot be filtered using the controls on the cover page

Activité sur le marché du travail - janvier 2022

JOB POSTINGS BY MUNICIPALITY

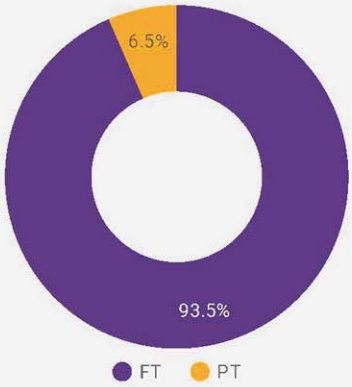
Where are job opportunities being offered?

	MUNICIPALITY	POSTING COUNT	AVG POSTING LENGTH IN DAYS	MEDIAN POSTING LENGTH IN DAYS
1.	City of Vaughan	7,306	20.7	18
2.	City of Markham	6,716	20.6	18
3.	Town of Richmond Hill	2,683	20.1	18
4.	Town of Newmarket	2,036	23.4	18
5.	Town of Aurora	1,058	18.3	18
6.	Town of East Gwillimbury	376	12.1	14
7.	Township of King	319	17.2	15
8.	Town of Georgina	295	18.8	18
9.	Town of Whitchurch-Stoufville	68	19.3	17



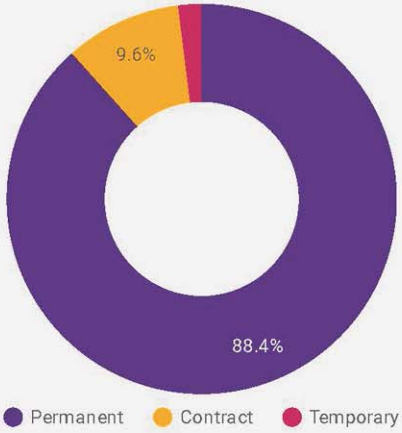
JOB TYPE

Full-time vs Part-time



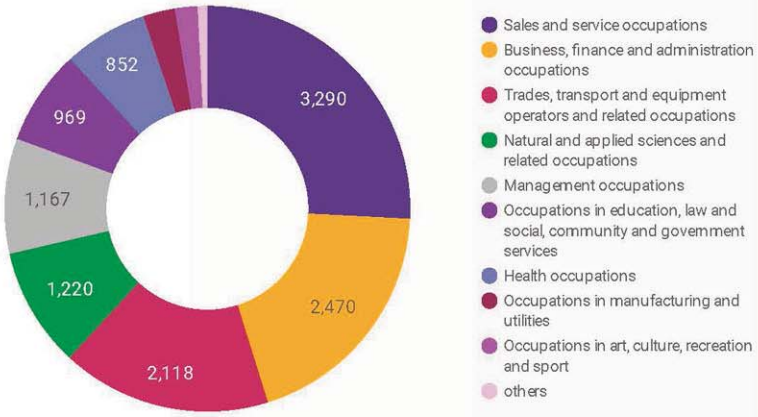
JOB DURATION

Permanency of jobs posted



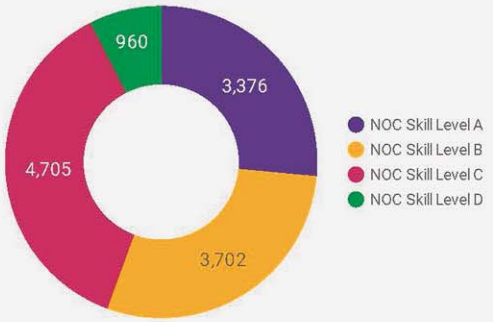
JOB POSTINGS BY SKILL TYPE

What skill type is being recruited?



JOB POSTINGS BY SKILL LEVEL

What education do occupations typically require?



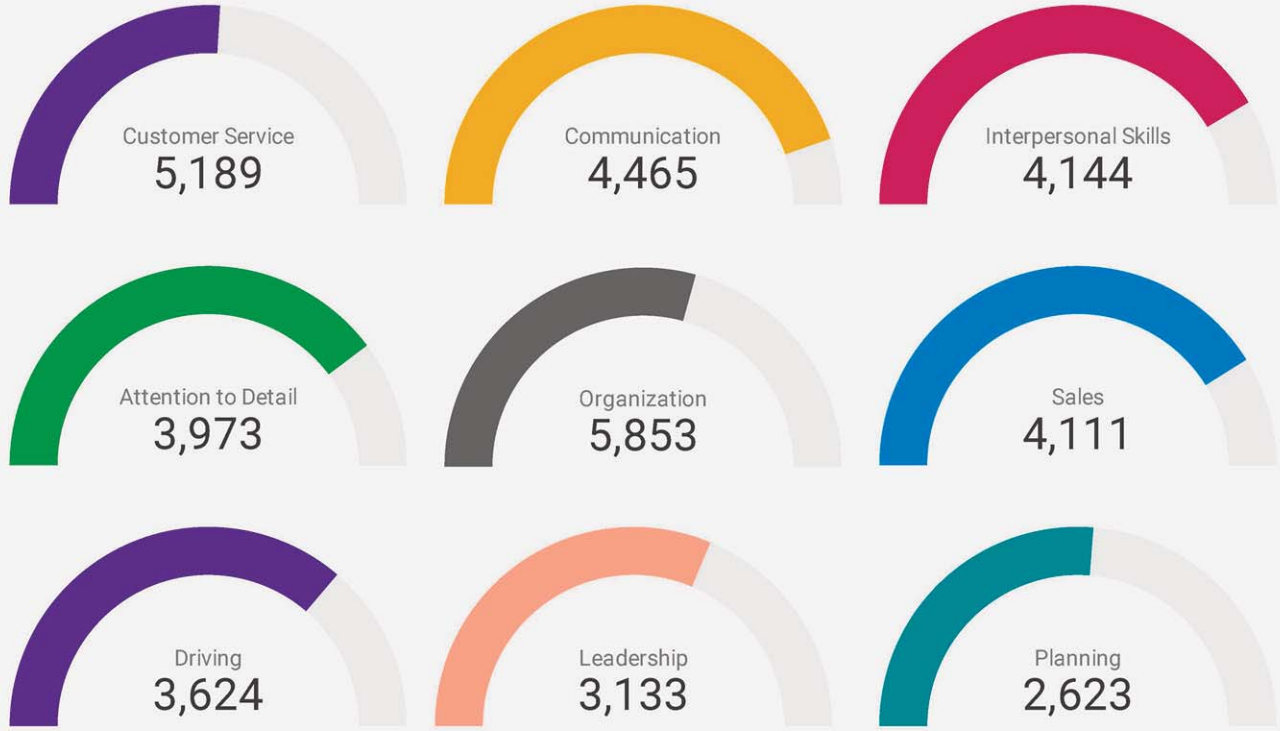
Skill Level A = Usually University education | Skill Level B = Usually College education or Apprenticeship training | Skill Level C = Usually Secondary education or occupation-specific training | Skill Level D = Usually on-the-job training

Activité sur le marché du travail - janvier 2022

TOP IN-DEMAND SKILLS

How many times were these skills found in job postings?

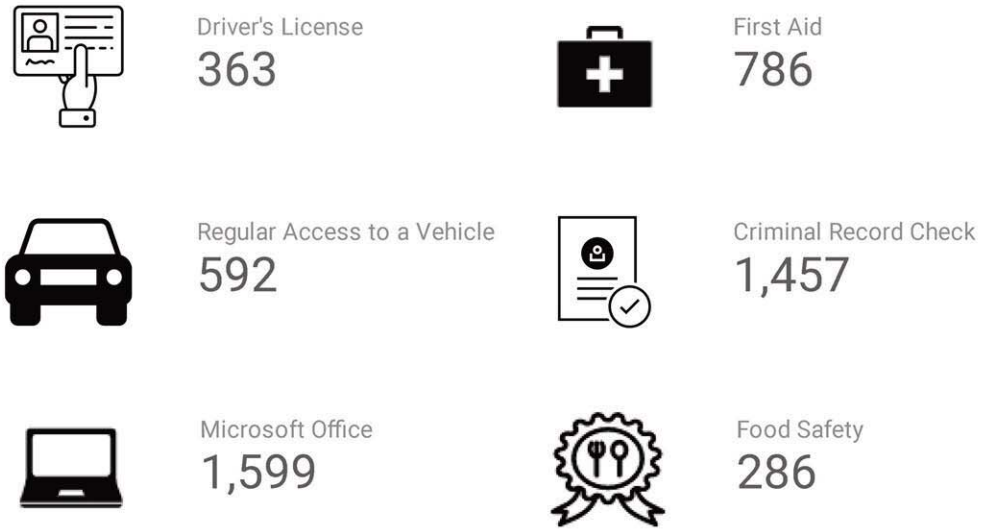
ACTIVE JOB POSTINGS THIS MONTH
21,280



KEY JOB REQUIREMENTS

How often are these requirements desired in job postings?

ACTIVE JOB POSTINGS THIS MONTH
21,280



Activité sur le marché du travail - janvier 2022

MULTILINGUAL JOB POSTINGS BY THE NUMBERS

ACTIVE POSTINGS	NEW POSTINGS	COMPANIES	LANGUAGES
1,135	10	614	11

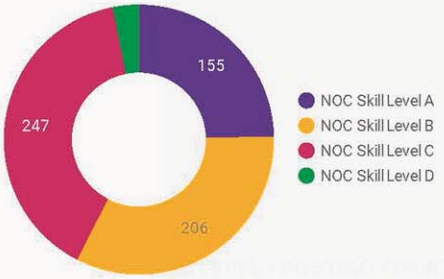
OF DAYS POSTED

AVERAGE	MEDIAN
18.5	18

MULTILINGUAL JOB POSTINGS BY SKILL LEVEL

What language skills are employers looking for by occupational skill level?

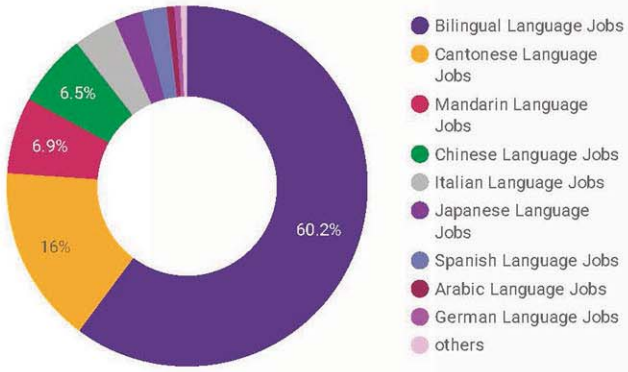
155	Skill Level A - Management/ Professional Occupations usually requiring University
206	Skill Level B - Usually college education or apprenticeship training
247	Skill Level C - Usually secondary education or occupation-specific training
20	Skill Level D - Usually on-the-job training



LANGUAGES	NOC Skill Level A	NOC Skill Level B	NOC Skill Level C	NOC Skill Level D
Bilingual Language Jobs	91	74	130	6
Cantonese Language Jobs	26	46	65	1
Mandarin Language Jobs	14	21	16	
Chinese Language Jobs	16	11	14	6
Italian Language Jobs		21	10	3
Japanese Language Jobs	3	18	4	3
Spanish Language Jobs	2	10	3	
Punjabi Language Jobs		3	3	
Arabic Language Jobs	2	2	1	
German Language Jobs	1		1	
Vietnamese Language Jobs				1

LANGUAGE SKILLS BREAKDOWN

Which kinds of language skills do employers seek?



	LANGUAGES	POSTING COUNT
1.	Bilingual Language Jobs	660
2.	Cantonese Language Jobs	199
3.	Mandarin Language Jobs	77
4.	Chinese Language Jobs	74
5.	Italian Language Jobs	43
6.	Japanese Language Jobs	35
7.	Spanish Language Jobs	25
8.	Arabic Language Jobs	8
9.	Punjabi Language Jobs	7
10.	German Language Jobs	5

1 - 11 / 11

Activité sur le marché du travail - janvier 2022

LANGUAGE SKILLS BEING RECRUITED BY SKILL TYPE

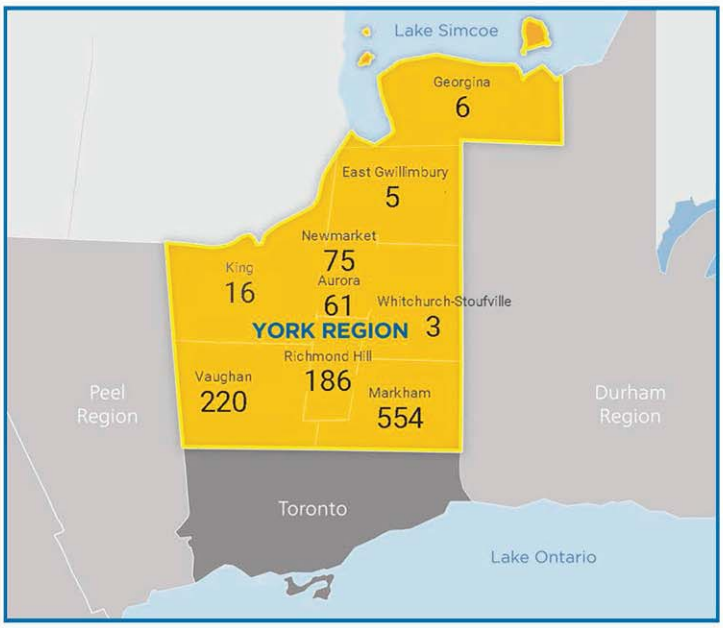
What language skills are sought by 1-Digit NOC?

SKILL TYPE NAME	Bilingual ...	Cantones...	Mandarin...	Chinese ...	Italian La...	Japanese...	Grand total
Business, finance and administration occu...	59	62	23	17	5	1	**174**
Health occupations	14	16	2	5	1		**39**
Management occupations	36	10	9	6		3	**67**
Natural and applied sciences and related o...	16	2	2			1	**27**
Occupations in art, culture, recreation and ...	4	1		4			**9**
Occupations in education, law and social, ...	38	9	1	2	3		**56**
Occupations in manufacturing and utilities	2			1			**3**
Sales and service occupations	108	32	10	11	25	23	**216**
Trades, transport and equipment operator...	24	6	4	1			**37**
Grand total	**301**	**138**	**51**	**47**	**34**	**28**	**628**

MULTILINGUAL JOB POSTINGS BY MUNICIPALITY

What language skills are sought by 4-Digit NOC?

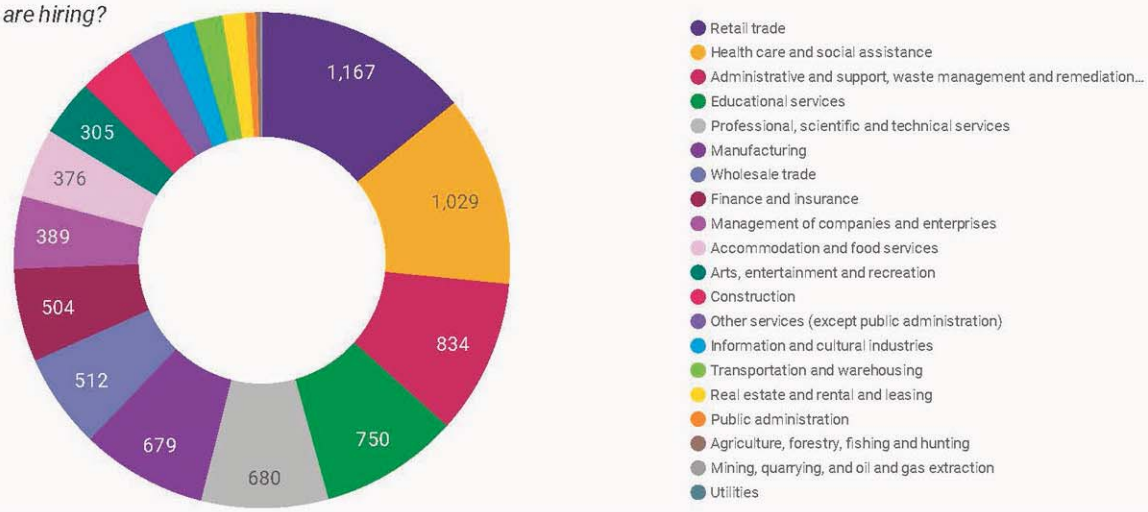
	MUNICIPALITY	JOB LANGUAGES	AVG POSTING LENGTH IN DAYS	MEDIAN POSTING LENGTH IN DAYS
1.	City of Markham	554	20.6	18
2.	City of Vaughan	220	20.7	18
3.	Town of Richmond Hill	186	20.1	18
4.	Town of Newmarket	75	23.4	18
5.	Town of Aurora	61	18.3	18
6.	Township of King	16	17.2	15
7.	Town of Georgina	6	18.8	18
8.	Town of East Gwillimbury	5	12.1	14
9.	Town of Whitchurch-Stoufville	3	19.3	16.5



Activité sur le marché du travail - janvier 2022

TOP HIRING SECTORS BY 2-DIGIT NAICS CODE

What sectors are hiring?



	2-DIGIT NAICS LABEL	NAICS CODE	POSTING COUNT	AVG POSTING LENGTH IN DAYS	MEDIAN POSTING LENGTH IN DAYS
1.	Retail trade	44-45	1,167	17.4	18
2.	Health care and social assistance	62	1,029	27.5	18
3.	Administrative and support, waste management and remediation services	56	834	21.1	18
4.	Educational services	61	750	7.5	5
5.	Professional, scientific and technical services	54	680	20.8	18
6.	Manufacturing	31-33	679	22.6	18
7.	Wholesale trade	41	512	23.1	18
8.	Finance and insurance	52	504	16.8	17
9.	Management of companies and enterprises	55	389	17.3	18
10.	Accommodation and food services	72	376	27.1	18
11.	Arts, entertainment and recreation	71	305	17.6	18
12.	Construction	23	298	21.4	18
13.	Other services (except public administration)	81	208	23.8	18
14.	Information and cultural industries	51	168	21.8	17
15.	Transportation and warehousing	48-49	157	21.5	18
16.	Real estate and rental and leasing	53	123	18.2	18
17.	Public administration	91	54	18.1	18
18.	Agriculture, forestry, fishing and hunting	11	25	23.0	15
19.	Mining, quarrying, and oil and gas extraction	21	8	18.0	18
20.	Utilities	22	4	19.0	18

NOTE: NAICS code 56 includes Employment Agencies. Manufacturing includes codes 31-33, Retail Trade includes codes 44-45 and Transportation and Warehousing includes codes 48-49.

Services et soutien à l'emploi dans la région de York

Les travailleurs et les demandeurs d'emploi peuvent prendre rendez-vous gratuitement pour parler à un conseiller en emploi qui peut aider à développer des objectifs de carrière, se préparer à des entretiens ou commencer un emploi.

Les employeurs peuvent prendre un rendez-vous gratuit pour parler à un conseiller en emploi afin d'obtenir des conseils sur la façon d'attirer et de recruter les bons employés et de trouver des incitations financières pour compenser les coûts de formation en cours d'emploi.

RNC Employment Services

tdsb Toronto District School Board NEXT-STEPS Employment Centres

COSTI Immigrant Services

VPI working solutions

JOB Skills

Thornhill employment hub

YMCA

York Region Employment Resource Centres

WORK IN YORK

JVS TORONTO Helping People Succeed

acces

EMPLOI ONTARIO

Services et soutien à l'emploi dans la région de York

Cette section fournit des informations et une analyse des données sur les clients publiées par Emploi Ontario en 2021 et offre un aperçu des données démographiques et des résultats des clients entre avril 2020 et mars 2021. Veuillez noter que les données et l'analyse des clients sont fournies au niveau de la division de recensement de York.

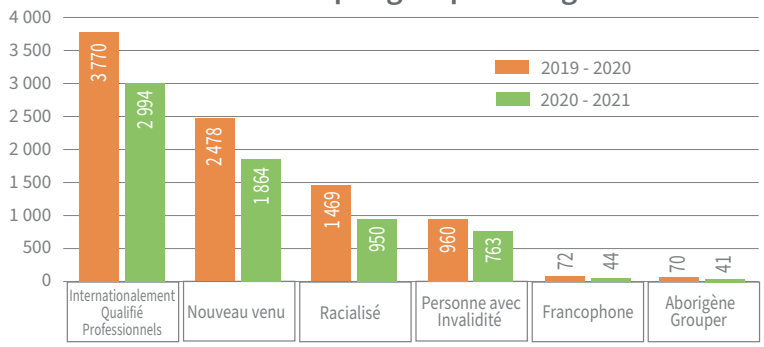
POINTS FORTS

- **35 433** résidents ont été desservis par les bureaux des fournisseurs de services d'Emploi Ontario à 2020-2021, soit une baisse d'environ 9,2 % par rapport à la période précédente, peut-être due à restrictions pandémiques.
- **8 362** résidents ont reçu une aide individuelle (clients assistés) concernant leur recherche d'emploi, une diminution d'environ 25 % par rapport à la période de rapport précédente.
- **27 071** résidents soit environ 0,8 % de plus que la période précédente ont été identifiés comme clients non assistés.
- **87 %** des clients étaient au chômage, **5 %** étaient sous-employés et **3 %** étaient employé à temps partiel. Les autres étaient soit des travailleurs autonomes, soit des employés à temps plein, soit des étudiants à temps plein ou à temps partiel.
- **48 %** des clients n'avaient aucune source de revenu, **21 %** étaient des prestataires d'Ontario au travail ou dépendaient d'Ontario au travail et du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, tandis que **21 %** recevaient des prestations d'assurance-emploi.
- **4 464** ou 53 % des clients aidés avaient entre 25 et 44 ans, **2 472** ou 30 % étaient dans la tranche d'âge de 45 à 64 ans, tandis que **1 288** autres, soit 15 %, avaient entre 15 et 24 ans. Les 2 % restants avaient 65 ans ou plus.
- Le nombre de jeunes clients utilisant les services assistés a diminué d'environ 35 % par rapport à la période précédente.
- La proportion de clientes utilisant les services était plus élevée que celle des hommes. 53 % des clients étaient des femmes, soit une diminution de 1 % par rapport à la période de référence 2019-2020.
- Des changements substantiels dans l'utilisation des services sont enregistrés parmi certains groupes désignés d'une année à l'autre. Par rapport à la période de référence précédente, moins de clients des groupes suivants ont eu accès aux services assistés :
- 25 % de nouveaux arrivants en moins
- 21 % moins de professionnels formés à l'étranger
- 35 % moins de minorités visibles
- 39 % moins de francophones
- 21 % moins de personnes avec Invalidité.

Les changements peuvent être visualisés dans la Figure 13.

Figure 13

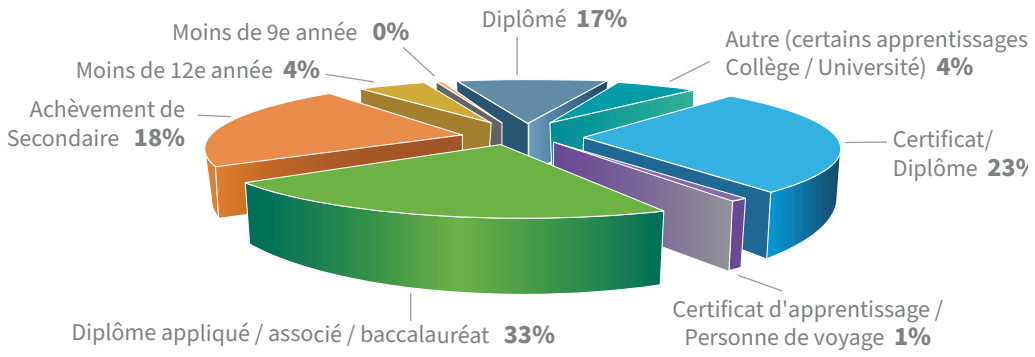
Clients par groupes désignés



Source : ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Services et soutien à l'emploi dans la région de York

Figure 14 **Niveau de scolarité des clients à l'admission**



Source: Ministère du travail, de la formation et du développement des compétences

- Les données d'Emploi Ontario présentent des preuves concernant les liens entre le niveau de scolarité et les résultats d'emploi pour tous les clients. La figure 14 montre le niveau de scolarité des clients à l'admission. La majorité des clients ES, soit 33 %, avaient obtenu un diplôme appliqué/ associé ou un baccalauréat, 23 % avaient un certificat et 18 % avaient terminé leurs études secondaires. Le nombre élevé de clients diplômés peut être lié à l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants qui utilisent les services d'emploi pour entrer sur le marché du travail.
- Les résultats d'emploi des clients au cours de la période de rapport indiquent que la proportion de personnes trouvant un emploi dans le domaine de leur choix ou poursuivant des études ou une formation a diminué par rapport à 2019-2020. Environ 5 674 ou 68 % des clients ont obtenu un emploi et 13 % ont poursuivi une formation ou des études complémentaires. Bien que la part de ceux qui ont obtenu un emploi à temps plein ait été de 55 %, il convient de noter que cette catégorie de clients a diminué de 20 % par rapport à la période précédente. Pendant ce temps, le nombre de clients qui sont restés sans emploi après l'admission a diminué de 12 %.
- Le programme Youth Job Connection a servi 318 jeunes, dont 87 % étaient âgés de 15 à 24 ans. 251 de ces jeunes, qui n'avaient aucune source de revenu, avaient rencontré des obstacles multiples et/ou complexes à l'emploi et ont reçu un soutien plus intensif au-delà de les possibilités traditionnelles de recherche d'emploi et de placement.
- 231 employeurs ont reçu la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (la Subvention pour l'emploi). Cette subvention a fourni directement soutien financier à des employeurs individuels pour former un total de 937 employés. 88 % des employeurs étaient de petites entreprises employant moins de 50 salariés et 12 % employaient de 50 à 150 salariés. Les résultats ont été assez positifs et tous les employeurs ont déclaré que la formation répondait à leurs besoins en main-d'œuvre.
- Il y avait 11 228 apprentis actifs en 2020-2021, une augmentation de 9 % par rapport à 2019-2020. Pendant ce temps, près de 30 % de moins de certificats d'apprentissage ont été délivrés par rapport à la période précédente, le nombre de nouvelles inscriptions ayant diminué de près de 38 %. Le nombre d'inscrits aux formations modulaires a également diminué de 56 %. L'âge moyen des apprentis à l'inscription était de 28 ans, soit le même qu'à la période précédente. Le nombre d'apprentis a diminué de 52 % pour la tranche d'âge 45-64 ans et de près de 37 % pour les autres tranches d'âge des apprentis 15-24 ans et 25-44 ans.

Services et soutien à l'emploi dans la région de York

- L'apprentissage continue d'être dominé par les hommes qui représentent 90 % du nombre total d'apprentis.
- 87 % des apprentis avaient terminé l'enseignement secondaire.
- Les Autochtones suivis des minorités visibles étaient largement représentés parmi les groupes désignés d'apprentis.

Vous trouverez ci-dessous une liste des 10 principales nouvelles inscriptions dans les métiers. Il devient évident que la liste des métiers qui ont obtenu le plus grand nombre de nouveaux inscrits est restée plus ou moins la même par rapport à la période précédente.

Figure 15

Métiers – Top 10 des nouvelles inscriptions dans la région de York

2019 - 2020	2020 - 2021
Électricien - construction et maintenance	Électricien - construction et maintenance
Charpentier général	Charpentier général
Technicien de service automobile	Technicien de service automobile
Praticienne en développement de l'enfant	Installateur de gicleurs et protection incendie
Installateur de gicleurs et protection incendie	Applicateur de cloisons sèches, d'acoustique et de lattage
Applicateur de cloisons sèches, d'acoustique et de lattage	Praticienne en développement de l'enfant
Isolateur de chaleur et de gel	Ouvrier du bâtiment
Plombier	Plombier
Coiffeur	Isolateur de chaleur et de gel
Ouvrier du bâtiment	Technicien camion et autocar

Source : ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

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

WORK IN YORK

EMPLOI ONTARIO

Ce projet est financé par le gouvernement de l'Ontario

est une boîte à outils interactive conçue pour toute personne à la recherche d'un emploi, à la recherche d'employés qualifiés ou à la recherche d'une nouvelle carrière.

Tableau des emplois

Recherchez des dizaines de sites d'emploi à la fois avec le plus grand babillard d'emploi de la région.

Carte des emplois

Trouvez des emplois par zone géographique, services d'emploi, écoles, garderies, itinéraires de transport et plus encore pour soutenir votre prochain carrière.

Carte du secteur

Un outil de cartographie qui affiche la concentration des offres d'emploi et une base de données de entreprises.

Carte des talents

Un outil de cartographie qui aide les employeurs à cibler géographiquement les campagnes d'attraction de talents pour les professions difficiles à pourvoir.

Explorateur de carrière

Trouver, rechercher et postulez pour votre prochain emploi en utilisant cet outil de cheminement de carrière.

Bibliothèque de carrière

En savoir plus sur les différentes professions, y compris la demande régionale et les attentes salariales.

À propos de WORK IN YORK:

1. Accompagne les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi.
2. Aide les employeurs locaux à attirer les talents.
3. Aide les enseignants et les étudiants à relier les cheminements de carrière et les professions connexes.
4. Augmente la compréhension des concepteurs d'emplois de qui embauche dans la région et des professions qui sont recrutées.
5. Fournit des statistiques sur le développement de la main-d'oeuvre pour les bureaux de développement économique cartographiant les entreprises et les talents dans leurs municipalités.

Trouvez **WORK IN YORK** et plus encore sur **WPBOARD.CA**

ALLER DE L'AVANT - Plans d'action 2022-2023

PRIORITÉ 1 Sous-emploi des jeunes

- Il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la région de York, en particulier dans les domaines de la construction, de la force motrice et des métiers industriels.
- Enseignants, conseillers d'orientation et autres membres du personnel les écoles élémentaires ont une connaissance limitée des métiers spécialisés.
- Une coordination accrue est requise entre les conseils scolaires de district, les bureaux régionaux du MLSTD, les employeurs et les associations industrielles locales pour soutenir une planification de la main-d'œuvre et un développement de partenariats mieux coordonnés.
- Les parents ont indiqué que les obstacles les plus courants auxquels sont confrontées les personnes intéressées à poursuivre un apprentissage étaient liés au manque de sensibilisation aux métiers spécialisés et au cheminement.

ACTIONS ENVISAGEES, EN COURS OU ACTUALISEES		
ACTION	ACTIVITÉS 2021 - 2022	RÉSULTATS
• Intégration des métiers spécialisés dans l'outil Career Library.	• Promu via les canaux de médias sociaux de WPBoard. • Inclus dans les démonstrations en direct aux conseils scolaires et les événements sur les sentiers.	• Exposition accrue des métiers disponibles, des normes de formation liées à la certification, des métiers connexes ainsi que de la participation à l'emploi régional lié au métier.
• Partenariat avec Support Ontario Youth pour organiser un « Boot Camp » pour adultes dans la région de York afin d'initier les personnes de 18 ans et plus aux métiers spécialisés.	• A travaillé avec SOY pour identifier un endroit dans la région de York pour accueillir l'événement. • Promouvoir l'événement par le biais des médias sociaux et des partenaires communautaires dans le but d'attirer participants. • Contacté et invité les employeurs à participer au réseautage.	• Cet événement d'une journée offre une expérience « pratique » de ce que serait le travail dans les métiers de la construction. • Les participants ont l'occasion de réseauter avec des employeurs ayant le potentiel d'une possibilité d'emploi ou d'apprentissage.
• Poursuite de la promotion de l'outil WORK IN YORK auprès des étudiants.	• Fourni des démonstrations en direct aux élèves et au personnel des conseils scolaires et des organismes offrant des soutiens à la recherche d'emploi.	• Accroît la sensibilisation aux opportunités de carrière et aux parcours sur le marché du travail local.

ACTIVITÉS 2022 - 2023		
ACTION	PARTENAIRES PROPOSÉS	
• Organiser et exécuter une tournée d'une journée de l'industrie pour les éducateurs de l'élémentaire afin d'accroître la sensibilisation aux carrières dans les métiers spécialisés au niveau du panel de l'élémentaire.	• YRDSB, YCDSB • Centres de formation LIUNA 506 et 183 • Collège ou charpentiers et métiers connexes	• Alliance pour la formation en apprentissage en électricité • Métiers de Georgina Formation inc.
• Promouvoir l'ensemble d'outils de recherche d'emploi et de développement de carrière WORK IN YORK auprès des éducateurs et des étudiants	• YRDSB, YCDSB • Programmes de transition de l'Université York	• Ateliers de recherche d'emploi du centre d'accueil

ALLER DE L'AVANT - Plans d'action 2022-2023

PRIORITÉ 2 Discussion et engagement de l'employeur

- Dans la période qui a suivi la fin de la troisième vague de COVID et la levée des restrictions, les employeurs ont recommencé à embaucher : 38 % des employeurs ont exprimé un besoin de travailleurs débutants, 38 % similaires ont exprimé un besoin de travailleurs de niveau intermédiaire travailleurs et 23 % ont indiqué qu'ils avaient besoin d'embaucher des travailleurs de niveau supérieur.
- 58 % des employeurs interrogés ont identifié des préoccupations concernant les compétences d'employabilité des candidats (ponctualité, prise de direction, fiabilité) et 41 % étaient préoccupés par la capacité des candidats à travailler de manière autonome.
- Deux questions préoccupaient les employeurs avec par rapport à une incidence plus élevée du travail à distance : capacité à intégrer de nouveaux employés et capacité à maintenir un esprit d'équipe et/ou une culture d'entreprise.

ACTIONS PRÉVUES, EN COURS OU MISES À JOUR		
ACTION	**ACTIVITÉS 2021 - 2022**	**RÉSULTATS**
• Développement d'une ressource en santé mentale sur le site Web de WPBoard pour aider les employeurs à gérer et à soutenir leur main-d'œuvre	• Créé des ressources Web faciles d'accès sur le site Web de WPBoard pour ceux qui ont besoin d'un soutien en santé mentale.	• Sensibilisation accrue aux ressources locales pour les personnes ayant besoin d'aide en matière de santé mentale et les employeurs soutenant leur main-d'œuvre.
• Coparrainage de l'événement « Le nouveau monde du travail » de WilliamsHR Law.	• Promu via les canaux de médias sociaux de WPBoard. • Partagé via le réseau d'employeurs de WPBoard. • Création de ressources sur le site Web auxquelles les employeurs peuvent accéder pour obtenir de l'information.	• 700 employeurs ont assisté à l'événement. • Sensibilisation accrue aux effets des bouleversements sans précédent au cours des deux dernières années et aux effets du COVID 19 sur le monde des affaires.
• Développement d'une série de présentations de conférenciers • "Êtes-vous prêt à évoluer dans les attentes de votre employé ?" • "Financer des emplois étudiants" • Mise à jour du droit du travail pour les employeurs	• Développement d'événements axés sur des sujets pertinents pour aider les employeurs à gérer leur main-d'œuvre dans le « maintenant normal ».	• Enregistrements et/ou présentations ajoutés au site Web de WPBoard comme ressource supplémentaire pour les employeurs. • Fourniture de renseignements sur le marché du travail axés sur les pratiques d'embauche que les employeurs ont mises en œuvre pour attirer les talents.
• Diffusion d'une enquête Employeurs.	• Sondage partagé avec 23 000 employeurs de la région.	• Publication des résultats sur le site Web de WPBoard et partage avec les partenaires communautaires.

ACTIVITÉS 2022 - 2023	
ACTION	**PARTENAIRES PROPOSÉS**
• S'associer avec des intervenants communautaires pour organiser et exécuter une série d'événements virtuels mettant en lumière l'industrie qui impliquent des employeurs à la recherche de talents, des demandeurs d'emploi à la recherche d'un emploi ou pour changer de carrière et des formateurs de l'industrie pertinents pour chaque industrie.	• Employeurs représentant des secteurs clés de la région de York • Fournisseurs de services d'Emploi Ontario • Organismes de formation • Ontario au travail • 360 enfants

ALLER DE L'AVANT - Plans d'action 2022-2023

PRIORITÉ 3 Collaboration entre les entreprises et l'éducation

- De nombreux travailleurs ont été licenciés dans des industries spécifiques en raison de la pandémie tandis que différentes industries cherchent à embaucher.
- Il est nécessaire de requalifier les travailleurs pour les professions dans les secteurs en demande afin de répondre aux besoins des employeurs.
- De nombreuses entreprises recherchent des candidats possédant à la fois des niveaux supérieurs de compétences numériques et des niveaux supérieurs de compétences non techniques.
- De nombreuses personnes qui pourraient bénéficier de programmes d'alphabétisation et de mise à niveau des compétences de base possèdent certaines compétences en lecture, en écriture et en mathématiques. Cependant, ils peuvent ne pas avoir les compétences nécessaires pour faire face aux exigences changeantes de la vie moderne et des environnements de travail.

ACTIONS PRÉVUES, EN COURS OU MISES À JOUR		
ACTION	ACTIVITÉS 2021 - 2022	RÉSULTATS
• Développement d'un outil complet « Conseil de formation » qui complète les outils de recherche d'emploi et de développement de carrière de WORK IN YORK.	• Un outil convivial qui compile les programmes de formation disponibles dans la région de York. • Cet outil est de nature organique et évolue au fur et à mesure que des programmes sont ajoutés ou supprimés.	• Une ressource pour les personnes qui ont besoin de réorienter leur carrière ou qui cherchent à améliorer leurs compétences et à ajouter à leur curriculum vitae.

ACTIVITÉS 2022-2023	
ACTION	PARTENAIRES PROPOSÉS
• Travailler avec les parties prenantes pour créer une liste complète des opportunités de formation disponibles en tant qu'outil à inclure dans WORK IN YORK.	• Mouvement Metro pour l'alphabétisation • Centre de perfectionnement des compétences • Centre d'apprentissage pour Georgina • Chippewa de Georgina • Conseil d'alphabétisation York Sud • Conseil scolaire de district de la région de York • Collège géorgien • Groupe d'innovation de la main-d'œuvre de Toronto.

ALLER DE L'AVANT - Plans d'action 2022-2023

PRIORITÉ 4 Faire face aux pénuries potentielles de main-d'œuvre

- Pendant la pandémie, le monde du travail a changé rapidement et les façons de faire évoluent. En conséquence, la façon dont les employeurs sélectionnent et embauchent leurs employés a également changé.
- Dans notre monde du travail à distance, de nombreuses compétences sont devenues des facteurs de succès cruciaux tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.
- Les employeurs sondés et consultés d'un large éventail de secteurs de notre région ont continuellement indiqué qu'ils font face à des défis en matière de recrutement.
- Les demandeurs d'emploi doivent comprendre les types d'emplois qui sont disponibles dans des secteurs particuliers et comment y postuler efficacement.
- La valeur de la création d'un inventaire des compétences est importante car il peut être utilisé comme un outil pour s'assurer que la main-d'œuvre est prête à favoriser la croissance économique et à soutenir le développement de nos industries locales.

ACTIONS PRÉVUES, EN COURS OU MISES À JOUR		
ACTION	**ACTIVITÉS 2021 - 2022**	**RÉSULTATS**
• Élaboration d'une série de rapports « Sector Spotlight » pour la région de York qui décrivent les tendances et les conditions dans les principaux secteurs d'emploi de l'économie locale. • Fabrication • Soins de santé et social Assistance • Information, culture et loisirs.	• Rapports partagés avec les parte-lèges, les universités, les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, les employeurs et les chambres de commerce et les chambres de commerce.	• Sensibilisation accrue aux statistiques liées aux secteurs clés de la région de York.
• Diffusion d'une enquête Job Seeker.	• Distribué par WPBoard, Emploi Ontario, Ontario au travail, les centres d'accueil, 360kids et Blue Door.	• Plus de 600 demandeurs d'emploi ont fourni des renseignements sur le marché du travail sur les types d'emploi et de services de soutien que les demandeurs d'emploi recherchent.

ACTIVITÉS 2022 - 2023	
ACTION	**PARTENAIRES PROPOSÉS**
• Création d'une matrice de compétences pour les emplois en demande, ressource qui favorisera une meilleure compréhension et une définition claire des types de compétences nécessaires aux employeurs locaux, en produisant un inventaire des types de compétences et des niveaux de compétence requis pour les professions en demande locales.	• Employeurs locaux • Fournisseurs de services d'Emploi Ontario • YRDSB, YCDSB • Collège Seneca • Université York

ALLER DE L'AVANT - Plans d'action 2022-2023

PRIORITÉ 5 Intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail

- Il existe un décalage entre la population de nouveaux arrivants hautement scolarisée et diversifiée et l'économie de la région de York, comme en témoignent les niveaux de revenu et d'emploi plus faibles des nouveaux arrivants.
- L'employabilité des immigrants est complexe et comporte de multiples obstacles qui ont une incidence sur leur emploi au niveau de l'individu, de l'employeur et du système.
- La discrimination continue en matière d'emploi coexiste avec un manque de préparation à l'emploi et de confiance au travail dans de nombreuses communautés d'immigrants.
- La diversité en milieu de travail et la compétence culturelle question centrale tout au long du continuum de prestation de main-d'œuvre.
- Les immigrants font l'expérience de l'intégration économique lorsqu'ils se sentent engagés dans des activités économiques, qu'ils sont employés de manière appropriée en fonction de leurs compétences et de leur éducation et qu'ils sont appréciés pour leur contribution à la croissance économique de la communauté.

ACTIONS PRÉVUES, EN COURS OU MISES À JOUR		
ACTION	**ACTIVITÉS 2021 - 2022**	**RÉSULTATS**
• Conseiller principal sur les actions qui soutiennent l'intégration des nouveaux arrivants dans la région de York : Conseil de planification communautaire, Groupe local de planification de l'immigration, Panel d'employabilité des nouveaux arrivants.	• Membre contributeur du Community Partnership Council, du Local Immigration Partnership Project et du Human Services Planning Board de la région de York	• Formation d'une équipe de projet d'intégration économique (comité consultatif) pour fournir des recommandations pour les prochaines étapes du Conseil de partenariat communautaire • Mettre en œuvre un projet pilote d'engagement des parties prenantes qui aidera les immigrants à obtenir un emploi dans des domaines et/ou des secteurs sélectionnés.

ACTIVITÉS 2022 - 2023	
ACTION	**PARTENAIRES PROPOSÉS**
• Membre du Human Services Planning Council, du Community Partnership Council – deux éléments clés du Local Immigration Partnership (LIP).	• Services communautaires et de santé de la région de York, Stratégies & Partenariats • Groupe de planification stratégique • Fournisseurs de services d'Emploi Ontario • Université York • Collège Seneca • Agences locales de prestataires de services

2022 Tendances de la main-d'œuvre dans la région de York

wpboard.ca

WORK IN YORK

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

RAPPORT DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Canada EMPLOI ONTARIO Ontario