

Secteur 2 – Services d'enseignement

Table des matières

1.0	Employés actuels	2-3
1.1	Aperçu provincial.....	2-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	2-7
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	2-12
2.1	Aperçu provincial.....	2-13
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	2-20
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	2-32
3.1	Aperçu provincial.....	2-33
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	2-36
4.0	Formation et développement de l'emploi	2-41
4.1	Aperçu provincial.....	2-42
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	2-44
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	2-47
5.1	Aperçu provincial.....	2-48
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	2-51
6.0	Littérature	2-56
6.1	Aperçu provincial.....	2-57
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	2-59

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 159)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur des services d'enseignement emploient des concierges et des concierges d'immeubles (26 %, n = 42).

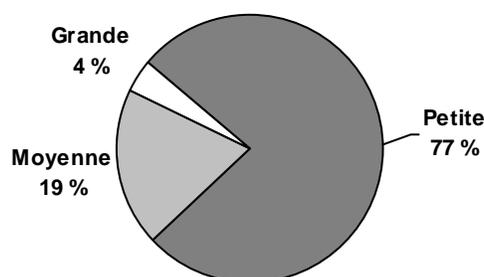
Tableau E1 : Cinq principales professions* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 159)
6663	Concierges et concierges d'immeubles	42	26,3
1411	Commis de bureau généraux	39	24,5
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	33	20,6
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	31	19,7
6472	Aides-enseignants au niveau primaire et secondaire	25	15,7

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées du secteur des services d'enseignement emploient 18 personnes, ce qui représente au total 6 528 employés. Un peu plus des trois quarts des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (77 %, n = 122).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (82 %), et 88 % d'entre eux sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	5 361	82,4
Occasionnel ou à contrat	982	15,1
Saisonnier	166	2,6
Nombre total d'employés	6 508	100,0
Nombre total d'entreprises	158¹	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	4 734	88,3
Temps partiel	625	11,7
Nombre total d'employés	5 359	100,0
Nombre total d'entreprises	150²	-

¹ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

² Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

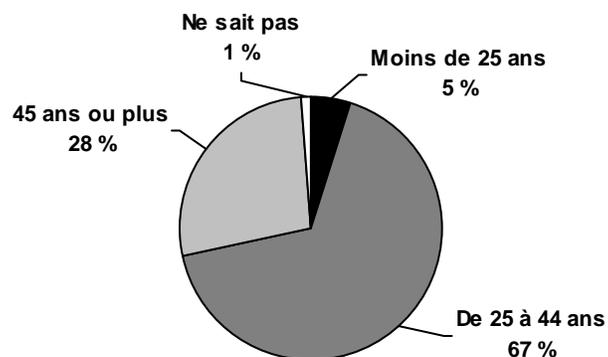
Plus de la moitié des employés des entreprises sondées (58 %) possèdent un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	3 807	58,3
Certificat de compagnon	261	4,0
Certificat ou diplôme collégial	1 052	16,1
Diplôme d'études secondaires	1 175	18,0
Études secondaires inachevées	233	3,6
Nombre total d'employés	6 528	100,0
Nombre total d'entreprises	159	-

Les deux tiers des entreprises du secteur des services d'enseignement (67 %, n = 107) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'un peu plus d'un quart (28 %, n = 44) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 101)

En règle générale, les entreprises urbaines qui œuvrent dans le secteur des services d'enseignement emploient des commis de bureau généraux (27 %, n = 27).

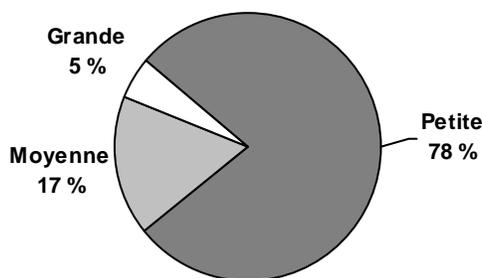
Tableau E4 : Cinq principales professions* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 101)
1411	Commis de bureau généraux	27	26,7
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	24	23,8
6663	Concierges et concierges d'immeubles	19	18,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	14	13,9
0312	Administrateurs – enseignement postsecondaire et formation professionnelle	14	13,9

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises urbaines sondées du secteur des services d'enseignement emploient 19 personnes, ce qui représente au total 4 390 employés. Un peu plus des trois quarts des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (78 %, n = 79).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (83 %), et 88 % d'entre eux sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	3 630	83,0
Occasionnel ou à contrat	650	14,9
Saisonnier	93	2,1
Nombre total d'employés	4 373	100,0
Nombre total d'entreprises	100³	-
État des postes permanents		
Temps plein	3 180	87,7
Temps partiel	447	12,3
Nombre total d'employés	3 627	100,0
Nombre total d'entreprises	95⁴	-

³ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

⁴ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

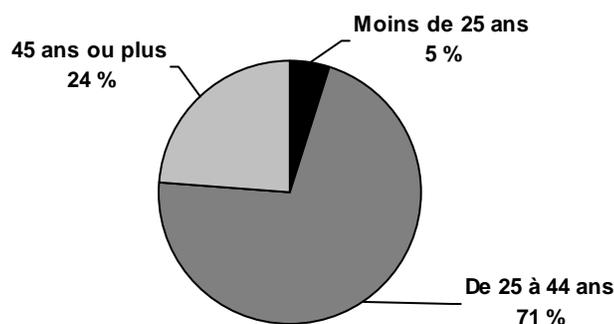
Un peu plus de la moitié des employés des entreprises sondées (56 %) possèdent un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	2 459	56,0
Certificat de compagnon	216	4,9
Certificat ou diplôme collégial	743	16,9
Diplôme d'études secondaires	782	17,8
Études secondaires inachevées	190	4,3
Nombre total d'employés	4 390	100,0
Nombre total d'entreprises	101	-

Près des trois quarts des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (71 %, n = 72) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'environ un quart (24 %, n = 24) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 53)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

En règle générale, les entreprises rurales qui œuvrent dans le secteur des services d'enseignement emploient des concierges et des concierges d'immeubles (45 %, n = 24).

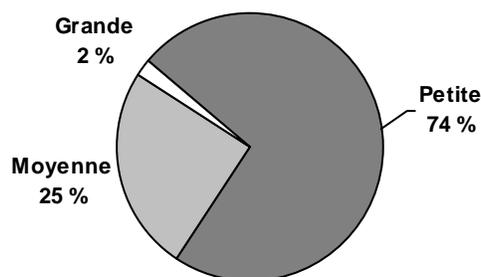
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 53)
6663	Concierges et concierges d'immeubles	24	45,3
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	20	37,7
6472	Aides-enseignants au niveau élémentaire et secondaire	20	37,7
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	17	32,1
5111	Bibliothécaires	16	30,2

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises rurales sondées du secteur des services d'enseignement emploient 17 personnes, ce qui représente au total 1 869 employés. Environ trois quarts des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (74 %, n = 39).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (80 %), et 90 % d'entre eux sont employés à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Services d'enseignement – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	1 502	80,4
Occasionnel ou à contrat	295	15,8
Saisonnier	72	3,9
Nombre total d'employés	1 869	100,0
Nombre total d'entreprises	53	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 358	90,4
Temps partiel	144	9,6
Nombre total d'employés	1 502	100,0
Nombre total d'entreprises	51	-

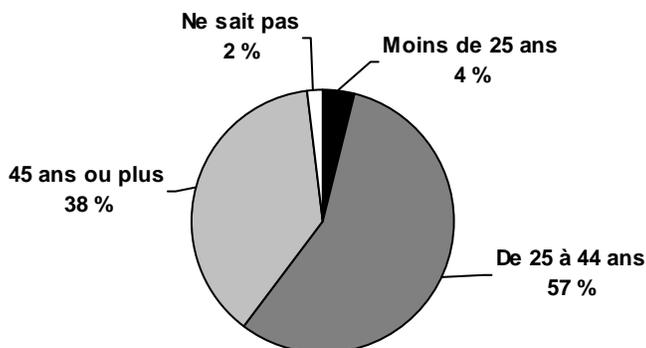
Les deux tiers des employés des entreprises sondées (66 %) possèdent un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 224	65,5
Certificat de compagnon	21	1,1
Certificat ou diplôme collégial	254	13,6
Diplôme d'études secondaires	347	18,6
Études secondaires inachevées	23	1,2
Nombre total d'employés	1 869	100,0
Nombre total d'entreprises	53	-

Plus de la moitié des entreprises rurales du secteur des services d'enseignement (57 %, n = 30) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que plus du tiers (38 %, n = 20) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



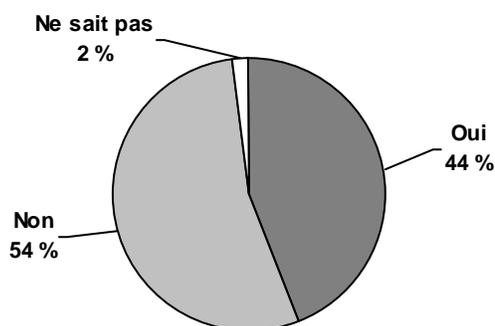
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 159)

Près de la moitié des entreprises du secteur des services d'enseignement (44 %, n = 70) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E7 : Entreprises ayant adopté un plan des ressources humaines officiel – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (64 %, n = 101) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de cinq nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 823 employés.

Les enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle (17 %, n = 17) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E10 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 101)
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	17	17,3
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	15	14,6
1411	Commis de bureau généraux	9	9,2
4216	Autres instructeurs	7	6,7
6472	Aides-enseignants au niveau élémentaire et secondaire	7	6,7

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 101), 82 % (n = 83) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 18) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 22 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 3) et une formation et des compétences pertinentes insuffisantes (n = 3).

Tableau E11 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 18)
Peu fiable	3	19,0
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	3	17,5
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	12,7
Manque d'éthique au travail et de motivation	2	11,1
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	11,1
Mauvaise attitude	1	6,3
Rendement insatisfaisant	1	4,8
Autres	2	11,1
Ne sait pas	1	6,3

Des 823 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 51 % ont obtenu un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint et 29 %, un diplôme d'études secondaires.

Tableau E12 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	417	50,7
Diplôme d'un collège communautaire public	129	15,7
Diplôme d'un établissement de formation privé	24	2,9
Diplôme d'études secondaires	241	29,3
Études secondaires inachevées	12	1,5
Nombre total de nouveaux employés	823	100,0
Nombre total d'entreprises	101	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

Comme le montrent les chiffres ci-après, la majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 66) : 38 % des employeurs (n = 25) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 36) l'ont jugée bonne, 3 % (n = 2) l'ont jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 3 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 33) : 37 % des employeurs (n = 12) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 50 % (n = 17) l'ont jugée bonne, 9 % (n = 3) l'ont jugée convenable et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 12) : 8 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 36) : 32 % des employeurs (n = 12) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 35 % (n = 12) l'ont jugée bonne, 20 % (n = 7) l'ont jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 10 % (n = 4) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées du secteur des services d'enseignement ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 10 %.

Tableau E13 : Classification des nouveaux employés – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	31	4,3
Étudiants du programme Coop	20	2,8
Personnes handicapées	11	1,5
Autochtones	12	1,7
Nombre total de nouveaux employés	722	10,3
Nombre total d'entreprises	99⁵	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. En général, les annonces dans les journaux sont la méthode la plus populaire utilisée (50 %, n = 79).

Tableau E14 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 159)
Annonce dans les journaux	79	49,9
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	61	38,2
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	53	33,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	51	32,3
Affichage interne	21	13,5
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	17	10,6
Curriculum vitæ non sollicités	11	6,7
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	10	6,2
Siège social ou bureau de district	6	3,6
Annonce sur les babillards communautaires	5	3,2
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes vacants, travailleur autonome	2	1,4
Autres	6	4,2
Ne sait pas	10	6,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, tout juste plus de la moitié des entreprises du secteur des services d'enseignement (56 %, n = 88) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 88) ont indiqué avoir en moyenne six postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 795 postes au total étaient à pourvoir.

Des 795 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 66 ou 8 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

⁵ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

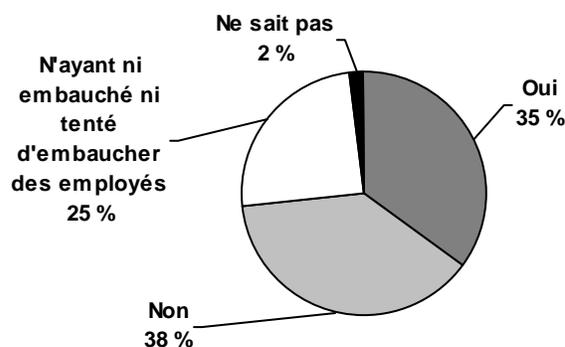
En outre, un peu plus de la moitié (53 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, tandis que 42 % étaient des postes occasionnels ou à contrat.

Tableau E15 : Classification des postes vacants – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	420	52,8
Occasionnel ou à contrat	337	42,4
Saisonnier	37	4,7
Nombre total de postes vacants	795	100,0
Nombre total d'entreprises	88	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus du tiers (35 %, *n* = 55) ont éprouvé des difficultés, tandis que 38 % (*n* = 61) n'ont eu aucune difficulté et 25 % (*n* = 40) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E8 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (46 %, *n* = 25).

Tableau E16 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 55)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	25	46,4
Manque d'expérience	14	25,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	9	16,0
Pénurie de main-d'œuvre	6	11,3
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	4	8,2
Conditions de travail difficiles	4	7,7
Connaissance des deux langues insuffisante	4	7,7
Attentes salariales trop élevées	4	7,2
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	4	7,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	2	3,1
Lieu de travail	1	2,1
Autres	3	5,7

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 55), les postes d'enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle (20 %, n = 11) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E17 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 55)
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	11	19,6
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	8	15,5
4216	Autres instructeurs	8	13,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans un peu plus des trois quarts des entreprises du secteur des services d'enseignement (79 %, n = 126). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 33), 167 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 33), la profession d'enseignant au niveau élémentaire et à la maternelle (35 %, n = 11) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E18 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 33)
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	11	34,5
4121	Professeurs d'université	5	15,5
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	3	10,3
4216	Autres instructeurs	3	9,5
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	3	8,6

* Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des services d'enseignement (53 %, n = 84) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 75), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 535 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle qui risquent le plus de prendre leur retraite (26 %, n = 20).

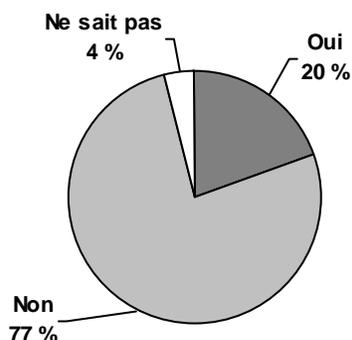
Tableau E19 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 75)
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	20	26,1
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	13	17,3
1411	Commis de bureau généraux	8	10,9
4216	Autres instructeurs	6	8,3
6663	Concierges et concierges d'immeubles	6	7,6

* Réponses multiples acceptées.

Vingt pour cent des entreprises du secteur des services d'enseignement (n = 31) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E9 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



Les deux tiers (67 %, n = 21) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 31) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E10 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 31)



2.2 Subdivision urbaine ou rurale

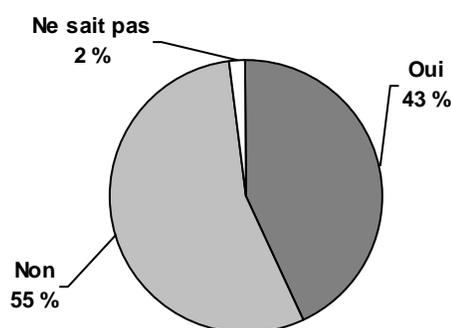
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 101)

Près de la moitié des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (43 %, n = 43) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E11 : Entreprises ayant adopté un plan des ressources humaines officiel – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



Les deux tiers des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (66 %, n = 67) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 494 employés.

Les enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle (21 %, n = 14) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E20 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 67)
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	14	20,9
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	7	10,4
1411	Commis de bureau généraux	6	9,0
4216	Autres instructeurs	6	9,0

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 67), 82 % (n = 55) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 12) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 25 % des nouveaux employés embauchés.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 3).

Tableau E21 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (N = 12)
Peu fiable	3	25,0
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	16,7
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	16,7
Manque d'éthique au travail et de motivation	1	8,3
Mauvaise attitude	1	8,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	8,3
Autres	1	8,3
Ne sait pas	1	8,3

Des 494 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, plus de la moitié (57 %) ont obtenu un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint et 21 %, un diplôme d'études secondaires.

Tableau E22 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	279	56,5
Diplôme d'un collège communautaire public	81	16,4
Diplôme d'un établissement de formation privé	20	4,0
Diplôme d'études secondaires	105	21,3
Études secondaires inachevées	9	1,8
Nombre total de nouveaux employés	494	100,0
Nombre total d'entreprises	67	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 46) : 44 % des employeurs (n = 20) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 48 % (n = 22) l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 4 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 21) : 7 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 11 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 10) : 6 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 19) : 8 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 8 l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 1 était incertain.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 10 %.

Tableau E23 : Classification des nouveaux employés – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	20	4,1
Étudiants du programme Coop	13	2,7
Personnes handicapées	9	1,9
Autochtones	8	1,7
Nombre total de nouveaux employés	484	10,4
Nombre total d'entreprises	66⁶	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, les annonces dans les journaux sont la méthode la plus populaire utilisée (50 %, n = 50).

Tableau E24 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 101)
Annonce dans les journaux	50	49,5
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	41	40,6
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	36	35,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	32	31,7
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	12	11,9
Affichage interne	10	9,9
Curriculum vitæ non sollicités	8	7,9
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	5	5,0
Annonce sur les babillards communautaires	3	3,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes vacants, travailleur autonome	2	2,0
Siège social ou bureau de district	2	2,0
Autres	6	6,0
Ne sait pas	7	6,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 58 % des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (n = 59) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de cinq postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 494 postes au total étaient à pourvoir.

Des 494 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 41 ou 8 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

⁶ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

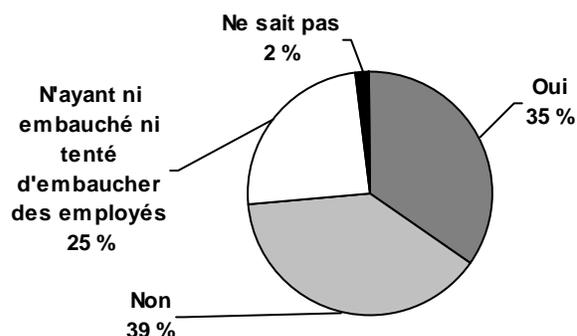
En outre, un peu plus de la moitié (53 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, tandis que 45 % étaient des postes occasionnels ou à contrat.

Tableau E25 : Classification des postes vacants – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	261	52,8
Occasionnel ou à contrat	222	44,9
Saisonnier	11	2,2
Nombre total de postes vacants	494	100,0
Nombre total d'entreprises	59	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus du tiers (35 %, *n* = 35) ont éprouvé des difficultés, tandis que 39 % (*n* = 39) n'ont eu aucune difficulté et 25 % (*n* = 25) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E12 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (43 %, *n* = 15).

Tableau E26 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 35)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	15	42,9
Manque d'expérience	8	22,9
Compétences techniques particulières insuffisantes	7	22,0
Pénurie de main-d'œuvre	4	11,4
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	4	11,4
Conditions de travail difficiles	3	8,6
Connaissance des deux langues insuffisante	3	8,6
Attentes salariales trop élevées	2	5,7
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	5,7
Lieu de travail	1	2,9
Autres	2	5,7

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 35), les postes d'enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle (23 %, n = 8) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E27 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 35)
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	8	22,9
4216	Autres instructeurs	6	17,1
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	3	8,6

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des services d'enseignement (83 %, n = 84). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 17), 117 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 17), la profession d'enseignant au niveau élémentaire et à la maternelle (n = 4) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite⁷.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (57 %, n = 58) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 43), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 353 employés.

Ce sont les enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle qui risquent le plus de prendre leur retraite (23 %, n = 10).

Tableau E28 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

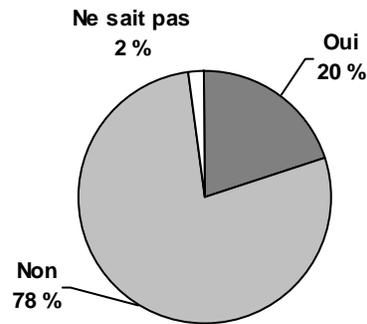
Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 43)
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	10	23,3
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	6	14,0
1411	Commis de bureau généraux	5	11,6

* Réponses multiples acceptées.

⁷ Réponses multiples acceptées.

Vingt pour cent des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (n = 20) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E13 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



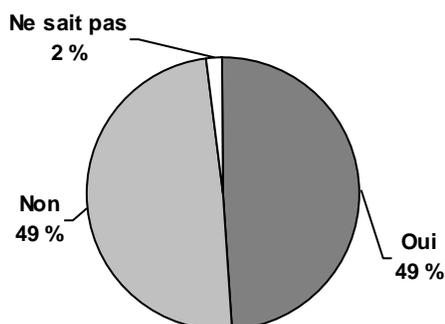
14 des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 20) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.2.2 Subdivision rurale (N = 53)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Environ la moitié des entreprises rurales du secteur des services d'enseignement (49 %, n = 26) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E14 : Entreprises ayant adopté un plan des ressources humaines officiel – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



Plus de la moitié des entreprises rurales sondées de ce secteur (57 %, n = 30) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. En moyenne, sept nouveaux employés ont été embauchés par celles-ci (n = 30), ce qui représente au total 314 employés.

Les enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle (27 %, n = 8) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E29 : Trois professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 30)
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	8	26,7
6472	Aides-enseignants au niveau primaire et secondaire	4	13,3
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4	13,3

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 30), 83 % (n = 25) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 5) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 15 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau E30 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 5)
Manque d'éthique au travail et de motivation	1	20,0
Rendement insatisfaisant	1	20,0
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	20,0
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	20,0
Autres	1	20,0

Des 314 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 46 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 39 %, un diplôme universitaire.

Tableau E31 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	121	38,5
Diplôme d'un collège communautaire public	44	14,0
Diplôme d'un établissement de formation privé	2	0,6
Diplôme d'études secondaires	145	46,2
Études secondaires inachevées	2	0,6
Nombre total de nouveaux employés	314	100,0
Nombre total d'entreprises	30	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (*n* = 17) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 13 l'ont jugée bonne et 1 l'a jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (*n* = 11) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 5 l'ont jugée bonne et 1 l'a jugée convenable.
- Diplômés des établissements de formation privés (*n* = 1) : l'employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (*n* = 17) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 4 l'ont jugée bonne, 7 l'ont jugée convenable et 3 étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 10 %.

Tableau E32 : Classification des nouveaux employés – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	10	4,8
Étudiants du programme Coop	6	2,9
Personnes handicapées	1	0,5
Autochtones	4	1,9
Nombre total de nouveaux employés	209	10,1
Nombre total d'entreprises	29⁸	-

⁸ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions rurales, les annonces dans les journaux sont la méthode la plus populaire utilisée (51 %, n = 27).

Tableau E33 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 53)
Annonce dans les journaux	27	50,9
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	18	34,0
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	17	32,1
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	15	28,3
Affichage interne	12	22,6
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	5	9,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	7,5
Siège social ou bureau de district	4	7,5
Curriculum vitæ non sollicités	2	3,8
Annonce sur les babillards communautaires	2	3,8
Ne sait pas	2	3,8

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 49 % des entreprises rurales du secteur des services d'enseignement (n = 26) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de huit postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 281 postes au total étaient à pourvoir.

Des 281 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 23 ou 8 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

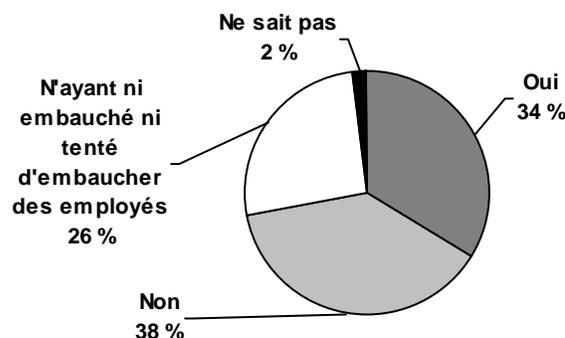
En outre, un peu plus de la moitié (53 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, tandis que 37 % étaient des postes occasionnels ou à contrat.

Tableau E34 : Classification des postes vacants – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	149	53,0
Occasionnel ou à contrat	103	36,7
Saisonnier	29	10,3
Nombre total de postes vacants	281	100,0
Nombre total d'entreprises	26	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Environ un tiers (34 %, n = 18) ont éprouvé des difficultés, tandis que 38 % (n = 20) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (n = 14) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E15 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (n = 10).

Tableau E35 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	n	% (N = 18)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	10	55,6
Manque d'expérience	6	33,3
Pénurie de main-d'œuvre	2	11,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	2	11,1
Attentes salariales trop élevées	2	11,1
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	11,1
Connaissance des deux langues insuffisante	1	5,6
Compétences techniques particulières insuffisantes	1	5,6
Conditions de travail difficiles	1	5,6
Autres	1	5,6

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 18), les postes d'enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle (n = 6) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois⁹.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du secteur des services d'enseignement (70 %, n = 37). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 16), 42 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de trois employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 16), la profession d'enseignant au niveau élémentaire et à la maternelle (n = 8) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite¹⁰.

Près de la moitié des entreprises du secteur des services d'enseignement (42 %, n = 22) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises

⁹ Réponses multiples acceptées.

¹⁰ Réponses multiples acceptées.

sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 31), on s'attend à ce que cinq employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 162 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle qui risquent le plus de prendre leur retraite (48 %, n = 15).

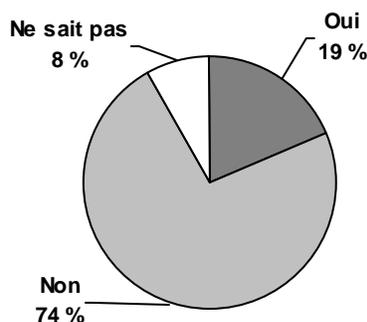
Tableau E36 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 31)
4142	Enseignants au niveau élémentaire et à la maternelle	15	48,4
6663	Concierges et concierges d'immeubles	4	12,9
1411	Commis de bureau généraux	3	9,7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3	9,7
4141	Enseignants au secondaire	3	9,7

* Réponses multiples acceptées.

Dix-neuf pour cent des entreprises rurales du secteur des services d'enseignement (n = 10) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E16 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



6 des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 10) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

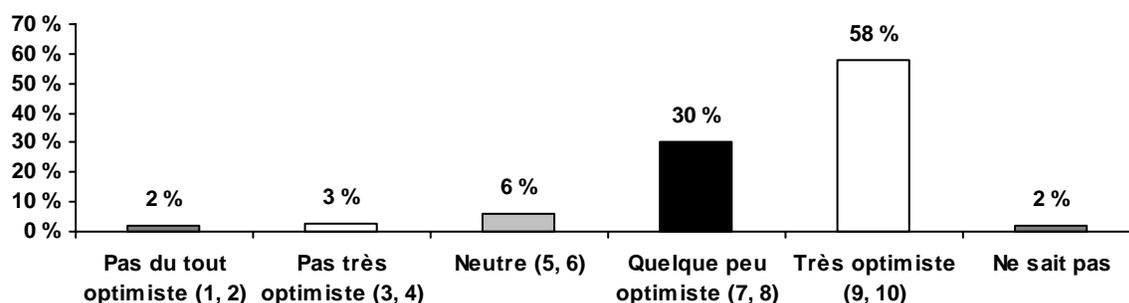
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 159)

Les entreprises de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,5 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La grande majorité des entreprises se disent assez optimistes (30 %, n = 47) ou très optimistes (58 %, n = 92) par rapport à l'avenir.

Figure E17 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 139) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (42 %, n = 58).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 9) indiquent surtout que l'avenir est incertain ou que les affaires dépendent d'un financement extérieur limité (n = 2 pour chaque critère), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 8) indiquent aussi que l'avenir est incertain ou qu'elles offrent un service essentiel (n = 2 pour chaque critère).

Tableau E37 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

Optimiste	n	% (N = 139)
Les affaires vont bien	58	42,0
Offre d'un service essentiel	28	20,0
Secteur ou entreprise en croissance	24	17,3
Entreprise bien établie	12	8,7
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	6	4,1
Évolue dans le secteur public	2	1,6
Augmentation des coûts d'exploitation	2	1,4
Autres	20	14,6
Ne sait pas/aucune réponse	6	4,5
Neutre	n	% (N = 9)
L'avenir est incertain	2	24,9
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	21,9
L'économie est instable	1	12,5
Les affaires ne vont pas bien	1	9,4
Offre d'un service essentiel	1	9,4
Autres	1	12,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	9,4
Pessimiste	n	% (N = 8)
L'avenir est incertain	2	25,0
Offre d'un service essentiel	2	21,5
Augmentation des coûts d'exploitation	1	14,2
L'économie est instable	1	14,2
Les affaires ne vont pas bien	1	10,8
Autres	1	14,2

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises du secteur des services d'enseignement (43 %, n = 68) a subi des changements importants.

Figure E18 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 68), la hausse des prix du carburant (38 %, n = 26) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E38 : Changements subis* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	n	% (N = 68)
Hausse des prix du carburant	26	37,7
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	11	15,8
Législation gouvernementale	6	9,5
Croissance de l'économie	5	7,9
Changement dans les taux de change	5	7,1
Ralentissement de l'économie	4	6,2
Pénurie de main-d'œuvre	4	6,2
Augmentation des taux d'assurance	3	4,6
Déclin de certains secteurs	2	2,9
Augmentations du salaire minimum	1	1,7
Augmentation de la concurrence	1	1,3
Autres	27	39,8

* Réponses multiples acceptées.

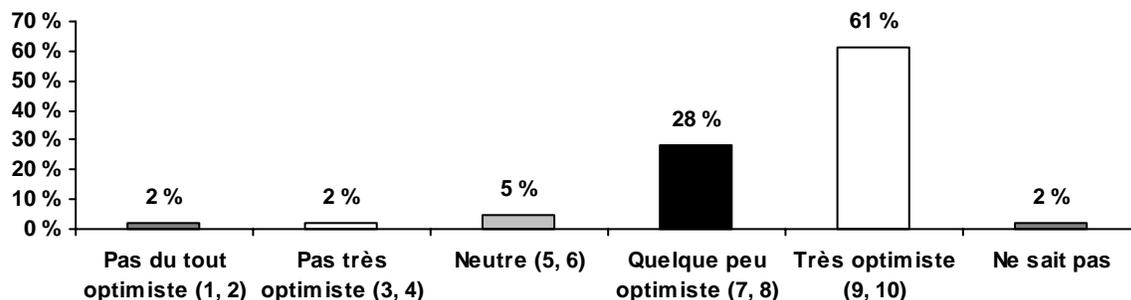
3.2 Subdivision urbaine ou rurale

- 3.2.1 Subdivision urbaine**
- 3.2.2 Subdivision rurale**

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 101)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,7 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La grande majorité des entreprises se disent assez optimistes (28 %, n = 28) ou très optimistes (61 %, n = 62) par rapport à l'avenir.

Figure E19 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 90) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (47 %, n = 42).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 5) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 2), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10 n = 4) ont invoqué différentes raisons.

Tableau E39 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

Optimiste	n	% (N = 90)
Les affaires vont bien	42	46,7
Secteur ou entreprise en croissance	19	21,1
Offre d'un service essentiel	11	12,2
Entreprise bien établie	7	7,8
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	2,2
Évolue dans le secteur public	2	2,2
Augmentation des coûts d'exploitation	1	1,1
Augmentation de la concurrence	1	1,1
Autres	14	15,6
Ne sait pas/aucune réponse	4	4,4
Neutre	n	% (N = 5)
L'avenir est incertain	2	40,0
L'économie est instable	1	20,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	20,0
Autres	1	20,0
Pessimiste	n	% (N = 4)
L'économie est instable	1	25,0
Augmentation des coûts d'exploitation	1	25,0
L'avenir est incertain	1	25,0
Autres	1	25,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (46 %, n = 46) a subi des changements importants.

Figure E20 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 46), la hausse des prix du carburant (41 %, n = 19) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E40 : Changements subis* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (N = 46)
Hausse des prix du carburant	19	41,3
Législation gouvernementale	5	10,9
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	5	10,9
Croissance de l'économie	4	8,7
Ralentissement de l'économie	3	6,5
Pénurie de main-d'œuvre	3	6,5
Changement dans les taux de change	2	4,3
Augmentation des taux d'assurance	2	4,3
Déclin de certains secteurs	1	2,2
Augmentations du salaire minimum	1	2,2
Autres	18	39,1

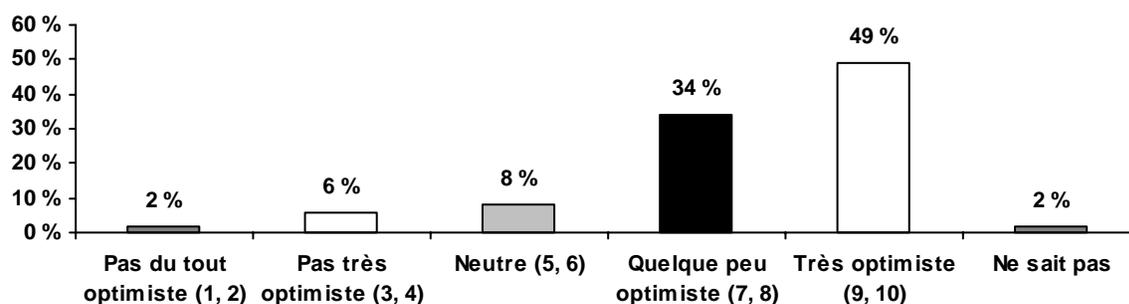
* Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 53)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises rurales de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,2 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La grande majorité des entreprises se disent assez optimistes (34 %, n = 18) ou très optimistes (49 %, n = 26) par rapport à l'avenir.

Figure E21 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 44) expliquent leur perspective positive par le fait qu'elles offrent un service essentiel (41 %, n = 18).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 4) invoquent principalement différentes raisons, tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10 n = 4) indiquent qu'elles offrent un service essentiel (n = 2).

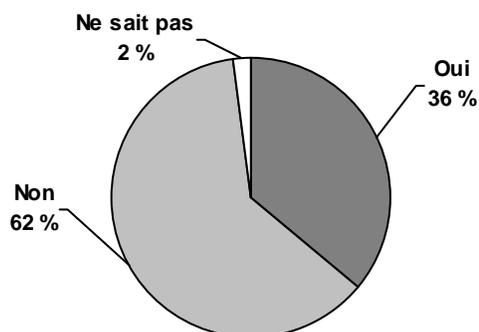
Tableau E41 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

Optimiste	n	% (N = 44)
Offre d'un service essentiel	18	40,9
Les affaires vont bien	13	29,5
Entreprise bien établie	5	11,4
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	9,1
Secteur ou entreprise en croissance	3	6,8
Augmentation des coûts d'exploitation	1	2,3
L'avenir est incertain	1	2,3
Autres	3	6,8
Ne sait pas/aucune réponse	2	4,5
Neutre	n	% (N = 4)
Offre d'un service essentiel	1	25,0
Les affaires ne vont pas bien	1	25,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	25,0
Ne sait pas/aucune réponse	1	25,0
Pessimiste	n	% (N = 4)
Offre d'un service essentiel	2	50,0
L'avenir est incertain	1	25,0
Les affaires ne vont pas bien	1	25,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus du tiers des entreprises rurales du secteur des services d'enseignement (36 %, n = 19) a subi des changements importants.

Figure E22 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 19), la hausse du coût des fournitures ou des frais généraux (n = 6) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E42 : Changements subis* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (N = 19)
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	6	31,6
Hausse des prix du carburant	5	26,3
Changement dans les taux de change	3	15,8
Législation gouvernementale	1	5,3
Ralentissement de l'économie	1	5,3
Augmentation de la concurrence	1	5,3
Déclin de certains secteurs	1	5,3
Augmentation des taux d'assurance	1	5,3
Croissance de l'économie	1	5,3
Pénurie de main-d'œuvre	1	5,3
Autres	8	42,1

* Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

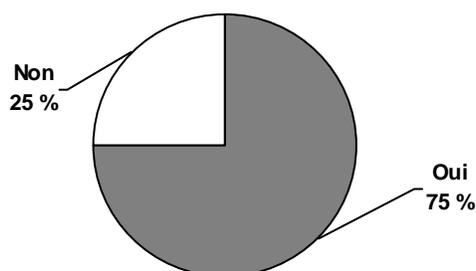
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 159)

Parmi les entreprises du secteur des services d'enseignement, trois quarts (75 %, n = 119) offrent une forme ou une autre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 119), 18 % (n = 21) n'ont pas offert de formation officielle alors que 82 % (n = 99) l'ont fait.

Figure E23 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 99), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (70 %, n = 69).

En général, les séances de formation officielles se représentent environ 5 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E43 : Sources de formation officielle et structurée* – Services d'enseignement – Aperçu provincial

	n	% (N = 99)
Personnel interne	69	70,3
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	33	33,4
Autre établissement d'enseignement public	26	26,6
Établissement de formation privé	14	14,6
CCNB ou NBCC	12	12,6
Conseiller privé	4	4,3
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	3,4
Cours offerts par le gouvernement	3	3,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	1	1,1
Documentation en ligne	1	1,1
Autres	14	14,6
Ne sait pas/aucune réponse	1	0,9

* Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

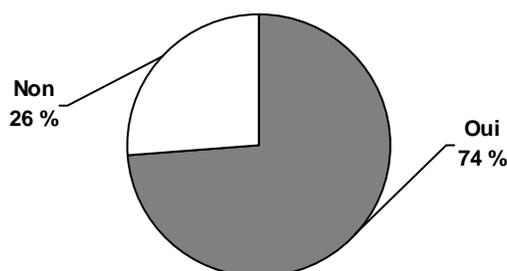
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 101)

Parmi les entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement, environ trois quarts (74 %, n = 75) offrent une forme ou une autre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 75), 17 % (n = 13) n'ont pas offert de formation officielle alors que 83 % (n = 62) l'ont fait.

Figure E24 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 62), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (68 %, n = 42).

En général, les séances de formation officielles se représentent environ 6 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E44 : Sources de formation officielle et structurée* – Services d'enseignement – Subdivision urbaine

	n	% (N = 62)
Personnel interne	42	67,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	21	33,9
Autre établissement d'enseignement public	15	24,2
Établissement de formation privé	9	14,5
CCNB ou NBCC	8	12,9
Conseiller privé	3	4,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	4,8
Cours offerts par le gouvernement	2	3,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	1	1,6
Documentation en ligne	1	1,6
Autres	9	14,5

* Réponses multiples acceptées.

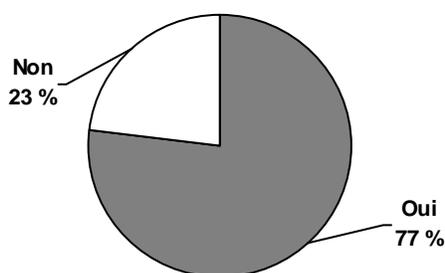
4.2.2 Subdivision rurale (N = 53)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Parmi les entreprises rurales du secteur des services d'enseignement, un peu plus des trois quarts (77 %, n = 41) offrent une forme ou une autre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 41), 17 % (n = 7) n'ont pas offert de formation officielle alors que 83 % (n = 34) l'ont fait.

Figure E25 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 34), le personnel interne (77 %, n = 26) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielles se représentent environ 3 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E45 : Sources de formation officielle et structurée* – Services d'enseignement – Subdivision rurale

	n	% (N = 34)
Personnel interne	26	76,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	11	32,4
Autre établissement d'enseignement public	11	32,4
Établissement de formation privé	5	14,7
CCNB ou NBCC	4	11,8
Conseiller privé	1	2,9
Cours offerts par le gouvernement	1	2,9
Autres	5	14,7
Ne sait pas/aucune réponse	1	2,9

* Réponses multiples acceptées.

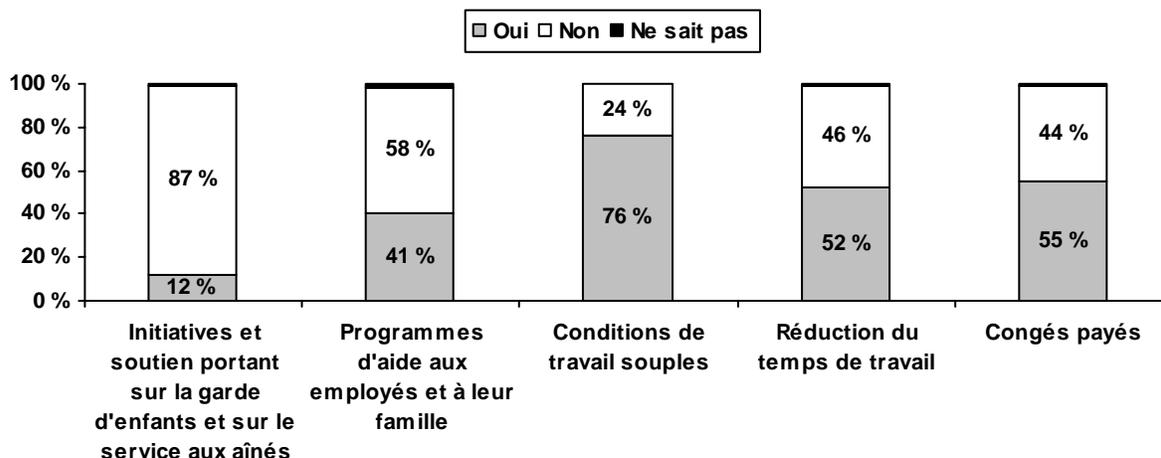
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 159)

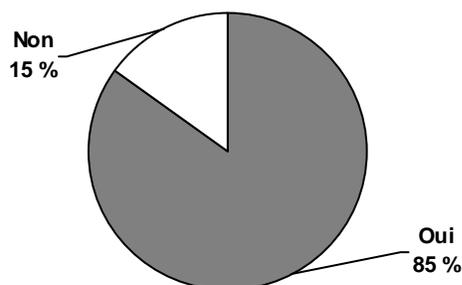
Des conditions de travail souples (76 %, n = 121) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises du secteur des services d'enseignement.

Figure E26 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



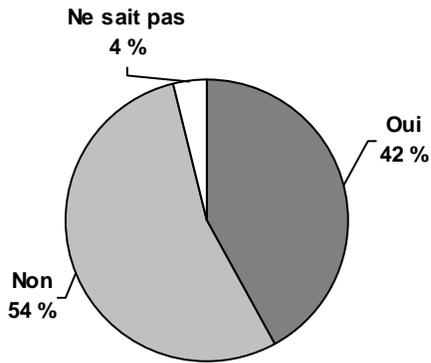
La grande majorité des entreprises de ce secteur (85 %, n = 135) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 135), les femmes représentent en moyenne 65 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E27 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près de la moitié des entreprises de ce secteur (42 %, n = 67) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure E28 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

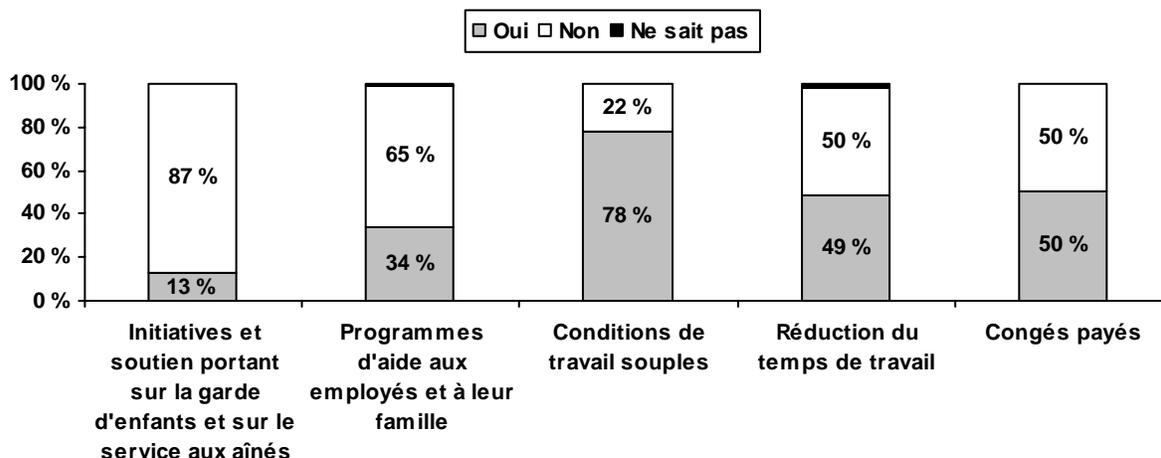
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 101)

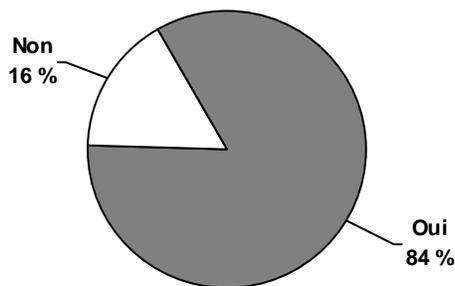
Des conditions de travail souples (78 %, n = 79) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement.

Figure E29 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



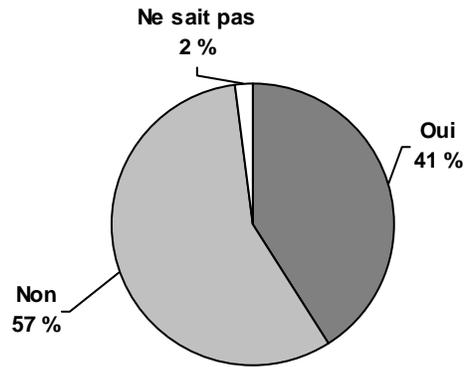
La grande majorité des entreprises urbaines de ce secteur (84 %, n = 85) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 85), les femmes représentent en moyenne 64 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E30 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 41 % des entreprises urbaines de ce secteur (n = 41) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure E31 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)

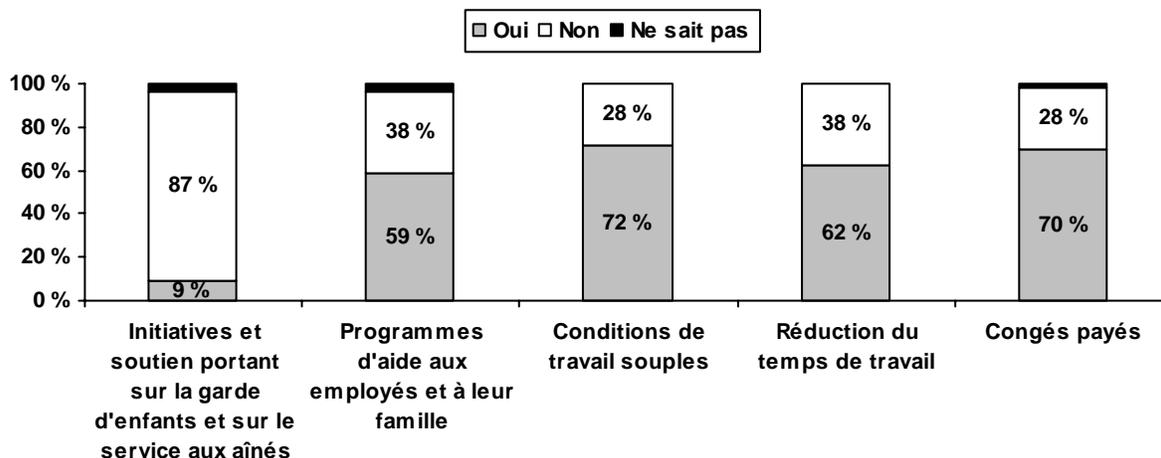


5.2.2 Subdivision rurale (N = 53)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

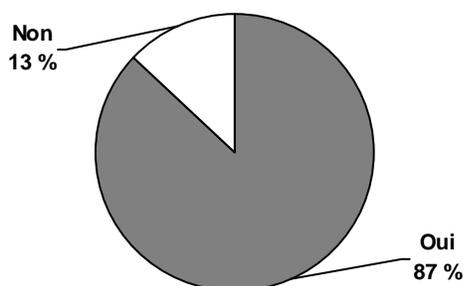
Des conditions de travail souples (72 %, n = 38) et des congés payés (70 %, n = 37) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises rurales du secteur des services d'enseignement.

Figure E32 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



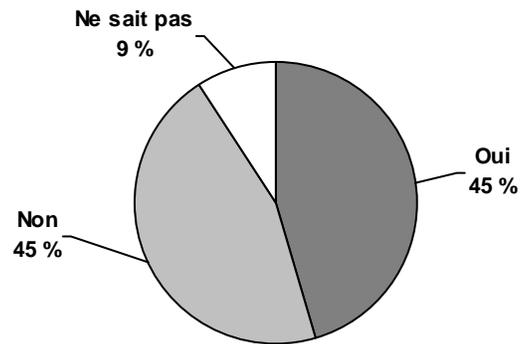
La grande majorité des entreprises rurales de ce secteur (87 %, n = 46) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 46), les femmes représentent en moyenne 69 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E33 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (45 %, n = 24) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure E34 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



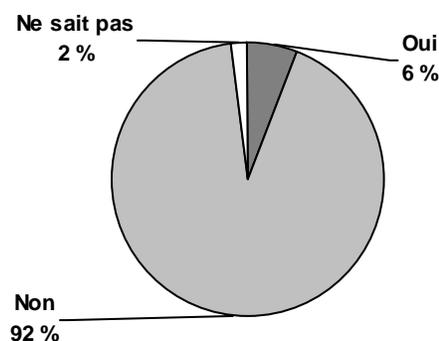
6.0 Littérature

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 159)

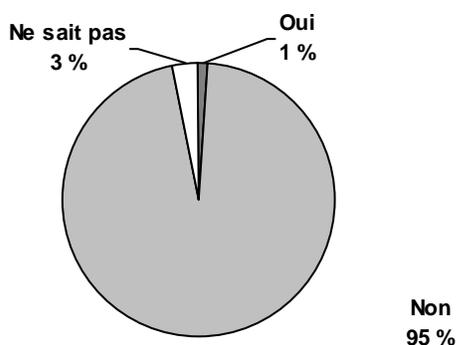
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur des services d'enseignement (6 %, n = 10) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 10), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E35 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



En outre, une très petite minorité d'entreprises (1 %, n = 2) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 2), on estime qu'en moyenne 18 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E36 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Services d'enseignement – Aperçu provincial (N = 159)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 11) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Neuf de ces onze entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

L'entreprise qui a en place des initiatives ou des programmes d'aide offre de rembourser des cours généraux ou d'appoint¹¹.

¹¹ Réponses multiples acceptées.

6.2 Subdivision urbaine ou rurale

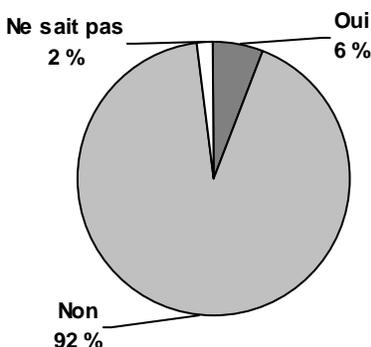
6.2.1 Subdivision urbaine

6.2.2 Subdivision rurale

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 101)

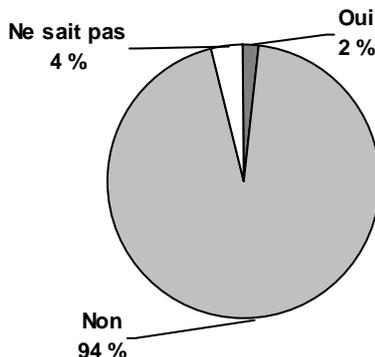
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises urbaines du secteur des services d'enseignement (6 %, n = 6) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 6), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E37 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



En outre, une très petite minorité des entreprises urbaines (2 %, n = 2) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 2), on estime qu'en moyenne 18 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E38 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Services d'enseignement – Subdivision urbaine (N = 101)



On a demandé aux sept entreprises urbaines ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Six de ces sept entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

L'entreprise qui a en place des initiatives ou des programmes d'aide offre de rembourser des cours généraux ou d'appoint¹².

¹² Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 53)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

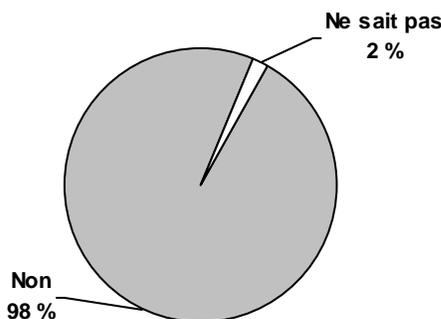
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises rurales du secteur des services d'enseignement (8 %, n = 4) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 4), on estime qu'en moyenne 2 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E39 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



En outre, aucune entreprise rurale ne déclare avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats.

Figure E40 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Services d'enseignement – Subdivision rurale (N = 53)



On a demandé aux quatre entreprises rurales ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Aucune de ces entreprises n'a en place un programme ou une initiative d'aide.