

Secteur 8 – Administrations publiques

Table des matières

1.0	Employés actuels	8-3
1.1	Aperçu provincial.....	8-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	8-7
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	8-12
2.1	Aperçu provincial.....	8-13
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	8-20
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	8-32
3.1	Aperçu provincial.....	8-33
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	8-36
4.0	Formation et développement de l'emploi	8-41
4.1	Aperçu provincial.....	8-42
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	8-44
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	8-47
5.1	Aperçu provincial.....	8-48
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	8-51
6.0	Littérature	8-56
6.1	Aperçu provincial.....	8-57
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	8-60

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 193)

En règle générale, les entreprises du secteur des administrations publiques emploient des commis de bureau généraux (40 %, n = 77), suivis de loin par les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (23 %, n = 44) et les cadres supérieurs – administration publique (22 %, n = 42).

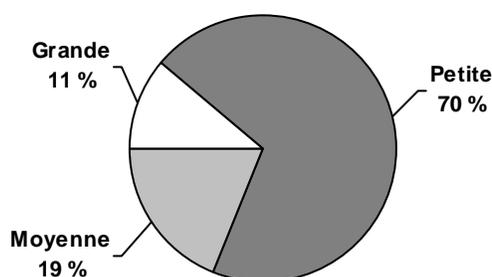
Tableau E1 : Cinq principales professions* – Administrations publiques – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 193)
1411	Commis de bureau généraux	77	39,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	44	22,8
0012	Cadres supérieurs – administration publique	42	21,9
6663	Concierges et concierges d'immeubles	31	15,8
7621	Manceuvres à l'entretien des travaux publics	30	15,6

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des administrations publiques emploient 24 personnes. De plus, les entreprises sondées emploient au total 9 375 personnes¹. La majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (70 %, n = 136).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



La grande majorité des employés de ces entreprises (84 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, la plupart (94 %) sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Administrations publiques – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	7 842	83,6
Occasionnel ou à contrat	1 003	10,7
Saisonnier	530	5,7
Nombre total d'employés	9 375	100,0
Nombre total d'entreprises	189	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	7 341	93,6
Temps partiel	501	6,4
Nombre total d'employés	7 842	100,0
Nombre total d'entreprises	186	-

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

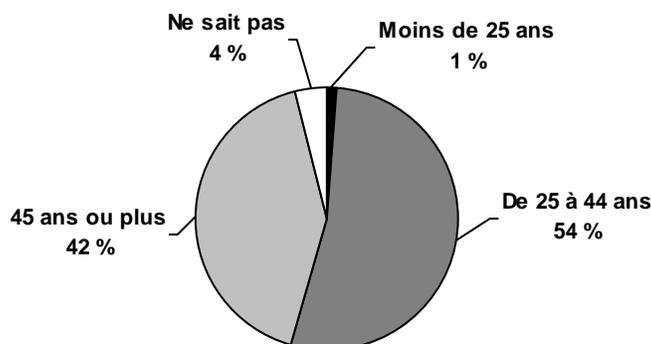
Moins de la moitié des employés des entreprises sondées (41 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 35 %, un diplôme universitaire.

Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	3 263	34,8
Certificat de compagnon	378	4,0
Certificat ou diplôme collégial	1 547	16,5
Diplôme d'études secondaires	3 840	41,0
Études secondaires inachevées	347	3,7
Nombre total d'employés	9 375	100,0
Nombre total d'entreprises	189	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des administrations publiques (54 %, n = 103) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que moins de la moitié (42 %, n = 80) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 88)

La moitié des entreprises urbaines du secteur des administrations publiques emploient des commis de bureau généraux (50 %, n = 44).

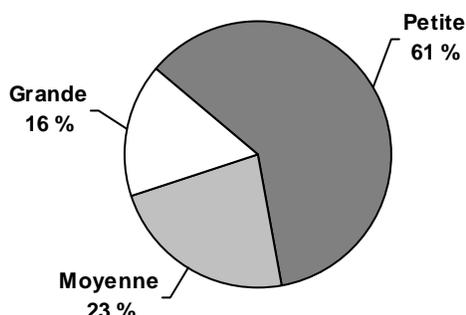
Tableau E4 : Six principales professions* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 88)
1411	Commis de bureau généraux	44	50,0
0012	Cadres supérieurs – administration publique	14	15,9
1221	Agents d'administration	13	14,8
6663	Concierges et concierges d'immeubles	12	13,6
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	11	12,5
1121	Spécialistes des ressources humaines	11	12,5

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises du secteur des administrations publiques emploient en moyenne 34 personnes. De plus, les entreprises sondées emploient au total 6 628 personnes². Près des deux tiers des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (61 %, n = 54).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



La grande majorité des employés des entreprises sondées (83 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, la plupart (93 %) sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Administrations publiques – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	5 493	82,9
Occasionnel ou à contrat	761	11,5
Saisonnier	374	5,6
Nombre total d'employés	6 628	100,0
Nombre total d'entreprises	86	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	5 116	93,1
Temps partiel	377	6,9
Nombre total d'employés	5 493	100,0
Nombre total d'entreprises	85	-

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

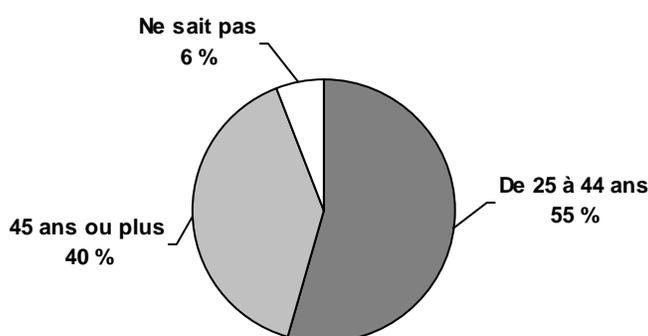
Moins de la moitié des employés des entreprises sondées (42 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 36 %, un diplôme universitaire.

Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	2 385	36,0
Certificat de compagnon	273	4,1
Certificat ou diplôme collégial	907	13,7
Diplôme d'études secondaires	2 807	42,4
Études secondaires inachevées	256	3,9
Nombre total d'employés	6 628	100,0
Nombre total d'entreprises	86	-

Un peu plus de la moitié des entreprises urbaines du secteur des administrations publiques (55 %, n = 48) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 40 % (n = 35) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 110)

En règle générale, les entreprises rurales du secteur des administrations publiques emploient des secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (34 %, n = 37), des commis de bureau généraux (29 %, n = 32) et des cadres supérieurs – administration publique (28 %, n = 31).

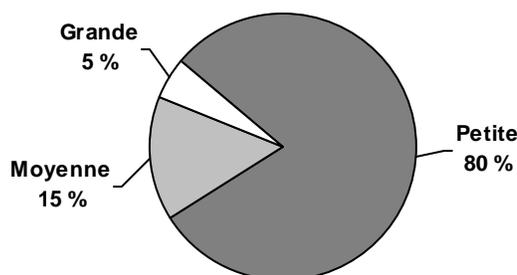
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Administrations publiques – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 110)
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	37	33,6
1411	Commis de bureau généraux	32	29,1
0012	Cadres supérieurs – administration publique	31	28,2
7621	Mancœuvres à l'entretien des travaux publics	22	20,0
6663	Concierges et concierges d'immeubles	20	18,2

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises du secteur des administrations publiques emploient en moyenne 15 personnes. De plus, les entreprises sondées emploient au total 2 257 personnes³. La grande majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (80 %, n = 88).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



La grande majorité des employés des entreprises sondées (87 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, la plupart (95 %) sont employés à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Administrations publiques – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	1 956	86,7
Occasionnel ou à contrat	173	7,7
Saisonnier	128	5,7
Nombre total d'employés	2 257	100,0
Nombre total d'entreprises	109	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 866	95,4
Temps partiel	90	4,6
Nombre total d'employés	1 956	100,0
Nombre total d'entreprises	106	-

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

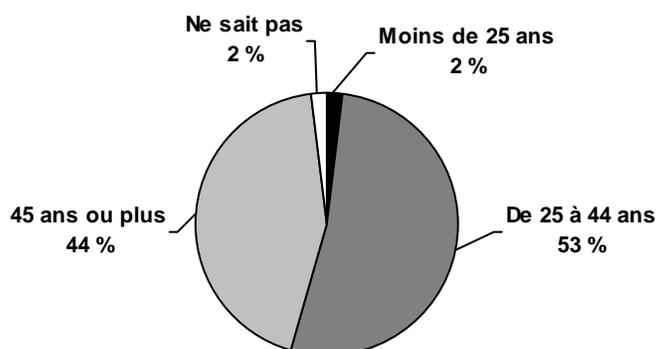
Un peu plus du tiers des employés des entreprises sondées (36 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint, 30 %, un diplôme universitaire, et 27 %, un certificat ou diplôme collégial.

Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	683	30,3
Certificat de compagnon	83	3,7
Certificat ou diplôme collégial	619	27,4
Diplôme d'études secondaires	803	35,6
Études secondaires inachevées	69	3,1
Nombre total d'employés	2 257	100,0
Nombre total d'entreprises	109	-

Un peu plus de la moitié des entreprises rurales du secteur des administrations publiques (53 %, n = 58) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 44 % (n = 48) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



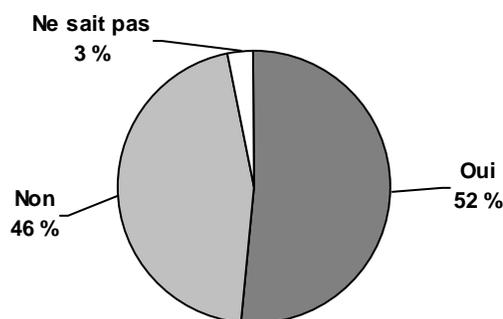
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 193)

Environ la moitié des entreprises du secteur des administrations publiques (52 %, n = 100) 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 de ressources humaines officiel – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



Soixante-dix pour cent des entreprises de ce secteur (n = 135) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 135) ont engagé en moyenne six nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 967 employés.

Les commis de bureau généraux (25 %, n = 34) 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* – Administrations publiques – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 135)
1411	Commis de bureau généraux	34	25,4
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	12	9,0
6663	Concierges et concierges d'immeubles	12	9,0
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	10	7,5
1414	Réceptionnistes et standardistes	7	5,0

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 135), 87 % (n = 118) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 17) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 21 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 5).

Tableau E11 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 17)
Manque d'éthique au travail et de motivation	5	27,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	9,9
Peu fiable	1	6,5
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	6,5
Rendement insatisfaisant	1	6,5
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	6,5
Indigne de confiance ou malhonnête	1	4,9
Mauvaise attitude	1	4,9
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	4,9
Autres	3	14,8
Ne sait pas	1	6,5

Des 967 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 43 % 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 – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	413	42,7
Diplôme d'un collège communautaire public	171	17,7
Diplôme d'un établissement de formation privé	42	4,3
Diplôme d'études secondaires	283	29,3
Études secondaires inachevées	58	6,0
Nombre total de nouveaux employés	967	100,0
Nombre total d'entreprises	135	-

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 = 75) : 54 % des employeurs (n = 40) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 35 % (n = 26) l'ont jugée bonne, 5 % (n = 4) l'ont jugée convenable et 6 % (n = 4) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 55) : 44 % des employeurs (n = 24) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 30) l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 16) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 8 l'ont jugée bonne et 3 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 65) : 22 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 46 % (n = 30) l'ont jugée bonne, 17 % (n = 11) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 14 % (n = 9) étaient incertains.

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

Tableau E13 : Classification des nouveaux employés – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	16	2,0
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	31	3,9
Personnes handicapées	12	1,5
Autochtones	22	2,8
Nombre total de nouveaux employés	786	10,2
Nombre total d'entreprises	129⁴	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les annonces dans les journaux sont de loin la méthode la plus populaire utilisée (66 %, n = 126).

Tableau E14 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 193)
Annonce dans les journaux	126	65,5
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	62	32,2
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	57	29,8
Affichage interne	52	27,0
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	30	15,4
Curriculum vitæ non sollicités	14	7,0
Annonce sur les babillards communautaires	8	4,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	7	3,5
Bureau de placement ou agence de recrutement	6	2,9
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	2,1
Autres	25	13,2
Ne sait pas	5	2,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, les deux tiers des entreprises du secteur des administrations publiques (66 %, n = 126) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 126) ont indiqué avoir en moyenne six postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 1 034 postes au total étaient à pourvoir.

Des 1 034 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 80 ou 8 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des trois quarts (71 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

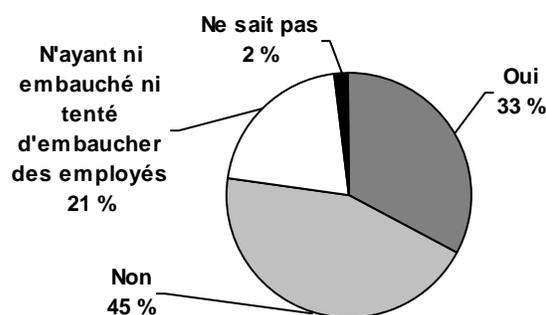
⁴ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E15 : Classification des postes vacants – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	730	70,9
Occasionnel ou à contrat	196	19,0
Saisonnier	104	10,1
Nombre total de postes à pourvoir	1 030	100,0
Nombre total d'entreprises	126⁵	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un tiers des entreprises (33 %, n = 64) ont éprouvé des difficultés, tandis que 45 % (n = 86) n'ont eu aucune difficulté et 21 % (n = 40) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E8 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



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 (37 %, n = 23).

Tableau E16 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 64)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	23	36,7
Compétences techniques particulières insuffisantes	12	19,0
Pénurie de main-d'œuvre	12	18,6
Manque d'expérience	10	16,4
Connaissance des deux langues insuffisante	6	10,2
Attentes salariales trop élevées	4	6,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	4	5,8
Lieu de travail	3	5,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	3	4,9
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	3,5
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	3,1
Conditions de travail difficiles	1	1,3
Autres	7	10,2

*Réponses multiples acceptées.

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

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 64), le poste de commis de bureau généraux (14 %, n = 9) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E17 : Quatre professions dont les postes étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Administrations publiques – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 64)
1411	Commis de bureau généraux	9	13,7
3152	Infirmières autorisées	4	7,1
2121	Biologistes et autres scientifiques	3	4,9
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	3	4,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans un peu plus des deux tiers des entreprises du secteur des administrations publiques (69 %, n = 134). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 59), 215 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 = 59), la profession de commis de bureau généraux (20 %, n = 12) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E18 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Administrations publiques – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 59)
1411	Commis de bureau généraux	12	20,1
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	6	10,5
6663	Concierges et concierges d'immeubles	4	7,2

*Réponses multiples acceptées.

Près du tiers des entreprises de ce secteur (30 %, 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 = 135), on s'attend à ce que cinq employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 933 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les commis de bureau généraux qui risquent le plus de prendre leur retraite (18 %, n = 24).

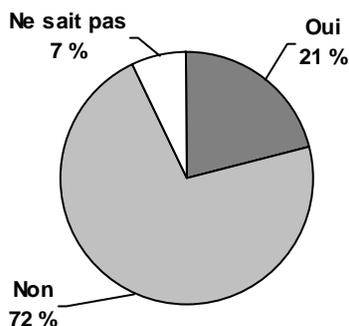
Tableau E19 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Administrations publiques – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 135)
1411	Commis de bureau généraux	24	18,2
0012	Cadres supérieurs – administration publique	13	9,7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	10	7,8

*Réponses multiples acceptées.

Vingt et un pour cent des entreprises du secteur des administrations publiques (n = 41) 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 – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



Près des trois quarts (71 %, n = 29) 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 = 41) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E10 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 41)



2.2 Subdivision urbaine ou rurale

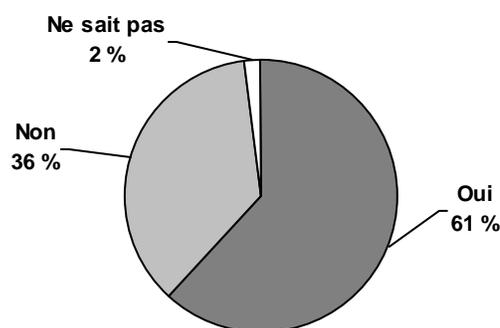
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 88)

Près des deux tiers des entreprises urbaines du secteur des administrations publiques (61 %, n = 54) 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 de ressources humaines officiel – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



La grande majorité des entreprises urbaines de ce secteur (81 %, n = 71) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 71) ont engagé en moyenne huit nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 683 employés.

Les commis de bureau généraux (37 %, n = 26) et les concierges et concierges d'immeubles (10 %, n = 7) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois⁶.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 71), 90 % (n = 64) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 7) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 28 % des nouveaux employés embauchés. Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 2), le manque de formation ou de compétences adéquates (n = 1), les difficultés d'adaptation à l'emploi (n = 1), le rendement insatisfaisant (n = 1) et le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 1), tandis qu'une entreprise ne savait pas.

Des 683 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, près de la moitié (47 %) ont obtenu un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint et 27 %, un diplôme d'études secondaires.

Tableau E20 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	n	%
Diplôme universitaire	322	47,1
Diplôme d'un collège communautaire public	123	18,0
Diplôme d'un établissement de formation privé	21	3,1
Diplôme d'études secondaires	182	26,6
Études secondaires inachevées	35	5,1
Nombre total de nouveaux employés	683	100,0
Nombre total d'entreprises	71	-

⁶ Réponses multiples acceptées.

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) : 50 % des employeurs (n = 23) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 39 % (n = 18) l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et 9 % (n = 4) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 33) : 39 % des employeurs (n = 13) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 19) l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 8) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 4 l'ont jugée bonne et 2 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 33) : 18 % des employeurs (n = 6) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 46 % (n = 15) l'ont jugée bonne, 18 % (n = 6) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 15 % (n = 5) 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 11 %.

Tableau E21 : Classification des nouveaux employés – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	11	2,1
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	24	4,5
Personnes handicapées	8	1,5
Autochtones	15	2,8
Nombre total de nouveaux employés	530	10,9
Nombre total d'entreprises	66 ⁷	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pouvoir aux postes vacants. Les annonces dans les journaux sont de loin la méthode la plus populaire utilisée (65 %, n = 57).

Tableau E22 : Méthodes utilisées pour pouvoir aux postes vacants* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (N = 88)
Annonce dans les journaux	57	64,8
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	37	42,0
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	29	33,0
Affichage interne	28	31,8
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	12	13,6
Curriculum vitae non sollicités	6	6,8
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	3	3,4
Annonce sur les babillards communautaires	3	3,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	2	2,3
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	2	2,3
Autres	9	10,1
Ne sait pas	1	1,1

*Réponses multiples acceptées.

⁷ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Au cours des 12 derniers mois, 80 % des entreprises urbaines du secteur des administrations publiques (n = 70) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 70) ont indiqué avoir en moyenne huit postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 714 postes au total étaient à pourvoir.

Des 714 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 46 ou 6 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

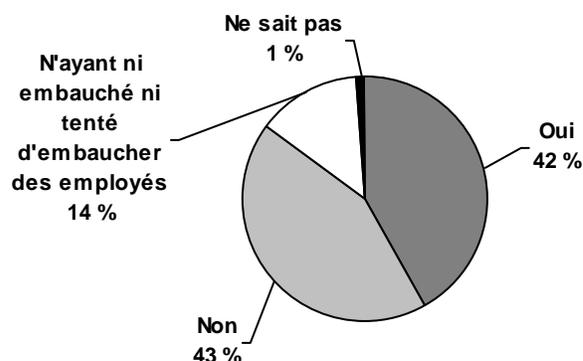
En outre, près des trois quarts (72 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E23 : Classification des postes vacants – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	516	72,2
Occasionnel ou à contrat	161	22,5
Saisonnier	37	5,2
Nombre total de postes à pourvoir	714	100,0
Nombre total d'entreprises	70	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Quarante-deux pour cent (n = 37) ont éprouvé des difficultés, tandis que 43 % (n = 38) n'ont eu aucune difficulté et 14 % (n = 12) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E12 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



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 = 17).

Tableau E24 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	<i>% (N = 37)</i>
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	17	45,9
Compétences techniques particulières insuffisantes	10	27,0
Pénurie de main-d'œuvre	6	16,2
Connaissance des deux langues insuffisante	5	13,5
Manque d'expérience	7	8,9
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	5,4
Attentes salariales trop élevées	2	5,4
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	5,4
Manque d'intérêt pour l'emploi	1	2,7
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	1	2,7
Autres	2	5,4

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 37), les postes de commis de bureau généraux (19 %, n = 7) et d'infirmières autorisées (11 %, n = 4) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois⁸.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du secteur des administrations publiques (60 %, n = 53). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 35), 157 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 = 35), la profession de commis de bureau généraux (26 %, n = 9) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E25 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 35)</i>
1411	Commis de bureau généraux	9	25,7
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	4	11,4
6663	Concierges et concierges d'immeubles	3	8,6

*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus d'un quart des entreprises de ce secteur (28 %, n = 25) 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 = 63), on s'attend à ce que sept employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 638 employés qui prendront leur retraite.

⁸ Réponses multiples acceptées.

Ce sont les commis de bureau généraux qui risquent le plus de prendre leur retraite (29 %, n = 18).

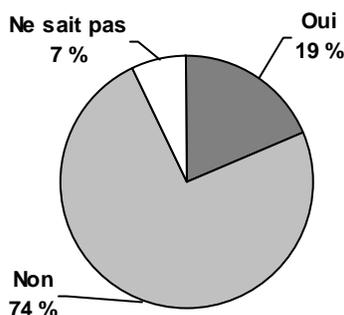
Tableau E26 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 63)
1411	Commis de bureau généraux	18	28,6
4152	Travailleurs sociaux	5	7,9
0111	Directeurs financiers	5	7,9
4164	Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en politiques sociales	5	7,9

*Réponses multiples acceptées.

Dix-neuf pour cent des entreprises du secteur des administrations publiques (n = 17) 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 – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)

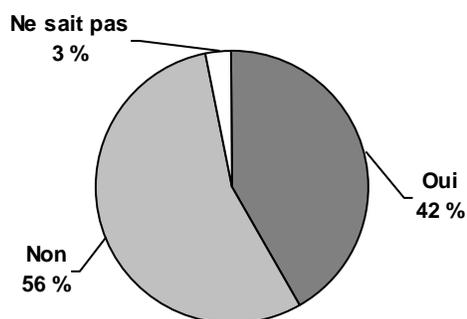


Treize des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 17) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.2.2 Subdivision rurale (N = 110)

Moins de la moitié des entreprises rurales du secteur des administrations publiques (42 %, n = 46) 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 de ressources humaines officiel – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



Plus de la moitié des entreprises rurales sondées de ce secteur (59 %, n = 65) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 65) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 234 employés.

Les policiers (sauf cadres supérieurs) (14 %, n = 9) et les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (12 %, n = 8) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E27 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Administrations publiques – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 65)
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	9	13,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8	12,3
1411	Commis de bureau généraux	6	9,2
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	6	9,2
6663	Concierges et concierges d'immeubles	5	7,7

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 65), 83 % (n = 54) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 11) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 16 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 3) et les nouveaux employés ne sont pas qualifiés pour le poste ou le poste ne convient pas (n = 2).

Tableau E28 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (N = 11)
Manque d'éthique au travail et de motivation	3	27,3
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	18,2
Indigne de confiance ou malhonnête	1	9,1
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	9,1
Mauvaise attitude	1	9,1
Autres	3	27,3

Des 234 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 39 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 26 %, un diplôme universitaire.

Tableau E29 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	60	25,6
Diplôme d'un collège communautaire public	38	16,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	22	9,4
Diplôme d'études secondaires	92	39,3
Études secondaires inachevées	22	9,4
Nombre total de nouveaux employés	234	100,0
Nombre total d'entreprises	65	-

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 = 27) : 17 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 7 l'ont jugée bonne et 3 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 21) : 11 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 10 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 8) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 4 l'ont jugée bonne et un l'a jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 33) : 27 % des employeurs (n = 9) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 46 % (n = 15) l'ont jugée bonne, 15 % (n = 5) l'ont jugée convenable et 12 % (n = 4) 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 8 %.

Tableau E30 : Classification des nouveaux employés – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	5	2,2
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	5	2,2
Personnes handicapées	3	1,3
Autochtones	6	2,6
Nombre total de nouveaux employés	223	8,3
Nombre total d'entreprises	64⁹	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les annonces dans les journaux sont de loin la méthode la plus populaire utilisée (66 %, n = 73).

Tableau E31 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 110)
Annonce dans les journaux	73	66,4
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	29	26,4
Affichage interne	24	21,8
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	24	21,8
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	19	17,3
Curriculum vitæ non sollicités	8	7,3
Annonce sur les babillards communautaires	6	5,5
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	3,6
Bureau de placement ou agence de recrutement	4	3,6
Annonce à la radio	2	1,8
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	2	1,8
Autres	16	14,5
Ne sait pas	4	3,6

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 51 % des entreprises rurales du secteur des administrations publiques (n = 56) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 56) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 272 postes au total étaient à pourvoir.

Des 272 postes à pourvoir, 33 ou 12 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

⁹ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

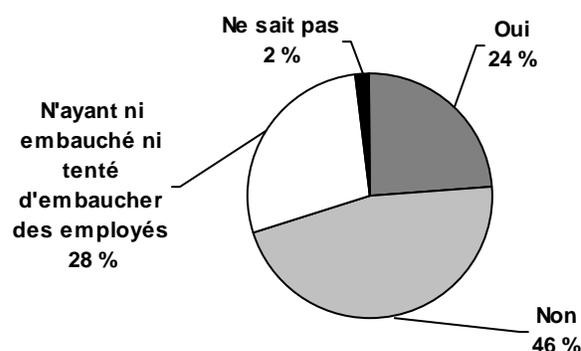
En outre, deux tiers (66 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E32 : Classification des postes vacants – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	176	65,9
Occasionnel ou à contrat	18	6,7
Saisonnier	73	27,3
Nombre total de postes à pourvoir	267	100,0
Nombre total d'entreprises	55¹⁰	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Environ un quart (24 %, *n* = 26) ont éprouvé des difficultés, tandis que 46 % (*n* = 51) n'ont eu aucune difficulté et 28 % (*n* = 31) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E15 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient une pénurie de main-d'œuvre (*n* = 6) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (*n* = 5).

Tableau E33 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 26)
Pénurie de main-d'œuvre	6	23,1
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	5	19,2
Lieu de travail	4	15,4
Manque d'expérience	3	11,5
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	3	11,5
Attentes salariales trop élevées	2	7,7
Conditions de travail difficiles	1	3,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	1	3,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	1	3,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	1	3,8
Connaissance des deux langues insuffisante	1	3,8
Autres	5	19,2

*Réponses multiples acceptées.

¹⁰ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 26), les postes de manœuvres à l'entretien des travaux publics (n = 2), d'urbanistes et planificateurs de l'utilisation des sols (n = 2) et d'animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs (n = 2) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois¹¹.

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 administrations publiques (79 %, n = 87). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 23), 45 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 = 23), les professions de commis de bureau généraux (n = 2) et de policiers (sauf cadres supérieurs) (n = 2) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite¹².

Près du tiers des entreprises de ce secteur (32 %, n = 35) 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 trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 253 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (15 %, n = 11) et les cadres supérieurs – administration publique (13 %, n = 10) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

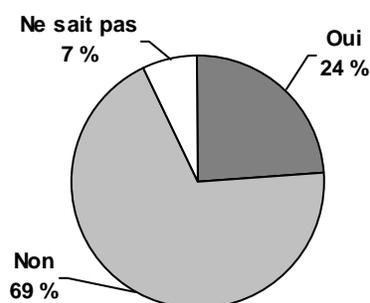
Tableau E34 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Administrations publiques – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 75)
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	11	14,7
0012	Cadres supérieurs – administration publique	10	13,3
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	7	9,3
1411	Commis de bureau généraux	5	6,7
6663	Concierges et concierges d'immeubles	5	6,7

*Réponses multiples acceptées.

Près d'un quart des entreprises rurales du secteur des administrations publiques (24 %, n = 26) 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 – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



¹¹ Réponses multiples acceptées.

¹² Réponses multiples acceptées.

Dix-sept 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 = 26) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

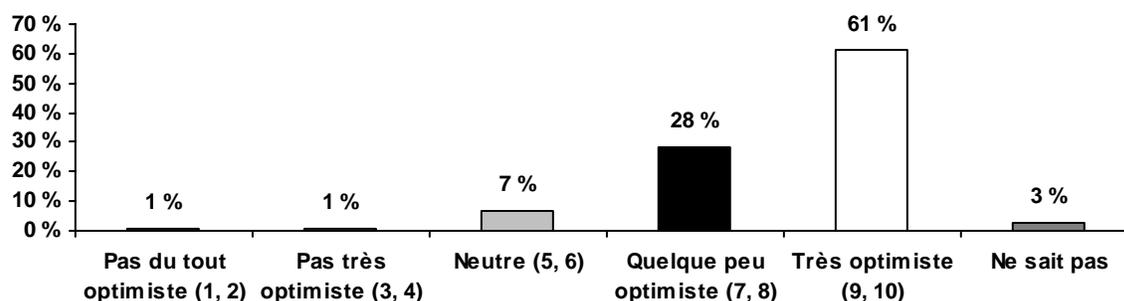
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 193)

Les entreprises 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 = 54) ou très optimistes (61 %, n = 118) par rapport à l'avenir.

Figure E17 : Niveau d'optimisme par rapport à l'avenir – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 172) expliquent leur perspective positive par le fait qu'elles évoluent dans le secteur public (40 %, n = 68).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 14) indiquent surtout une pénurie de main-d'œuvre (n = 4), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 2) indiquent que l'avenir est incertain (n = 1).

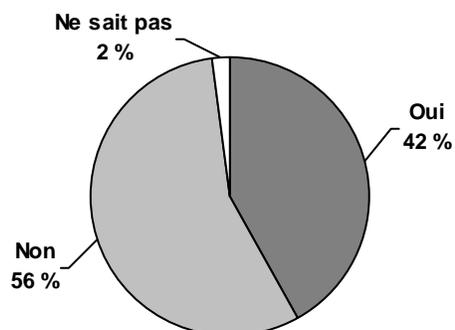
Tableau E35 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Administrations publiques – Aperçu provincial

Optimiste	n	% (N = 172)
Évolue dans le secteur public	68	39,7
Les affaires vont bien	26	14,9
Secteur ou entreprise en croissance	14	8,4
Entreprise bien établie	11	6,2
Offre d'un service essentiel	7	4,3
Pénurie de main-d'œuvre	6	3,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	2,6
L'avenir est incertain	2	1,1
Autres	29	16,9
Ne sait pas/aucune réponse	8	4,9
Neutre	n	% (N = 14)
Pénurie de main-d'œuvre	4	27,1
L'économie est instable	2	14,6
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	14,6
Les affaires ne vont pas bien	1	8,3
Évolue dans le secteur public	1	6,3
Autres	4	31,2
Ne sait pas/aucune réponse	1	6,3
Pessimiste	n	% (N = 2)
L'avenir est incertain	1	56,9
Autres	1	43,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de 42 % des entreprises du secteur des administrations publiques (n = 81) a subi des changements importants.

Figure E18 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 81), la hausse des prix du carburant (43 %, n = 34) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E36 : Changements subis* – Administrations publiques – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 81)
Hausse des prix du carburant	34	42,5
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	16	20,4
Changement dans les taux de change	11	13,3
Législation gouvernementale	10	12,3
Déclin de certains secteurs	5	6,6
Ralentissement de l'économie	5	6,0
Pénurie de main-d'œuvre	2	2,8
Autres	30	37,2

*Réponses multiples acceptées.

3.2 Subdivision urbaine ou rurale

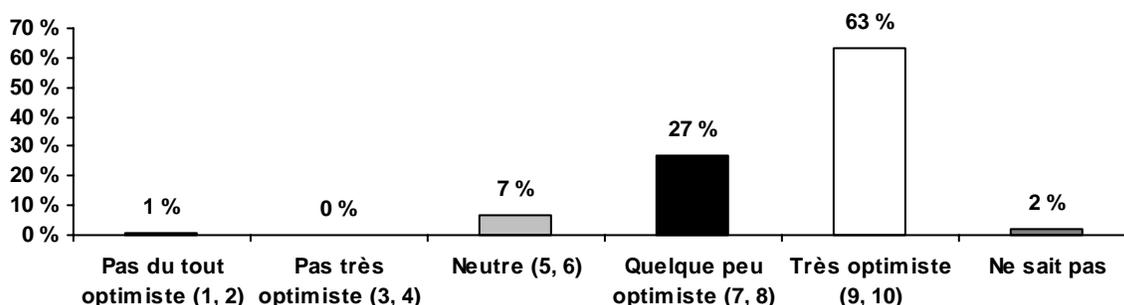
3.2.1 Subdivision urbaine

3.2.2 Subdivision rurale

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 88)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,8 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 (27 %, n = 24) ou très optimistes (63 %, n = 55) par rapport à l'avenir.

Figure E19 : Niveau d'optimisme par rapport à l'avenir – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 79) expliquent leur perspective positive par le fait qu'elles évoluent dans le secteur public (41 %, n = 32).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 6) ont invoqué différentes raisons qui sont présentées ci-dessous, tandis que l'entreprise dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 1) indique que l'avenir est incertain.

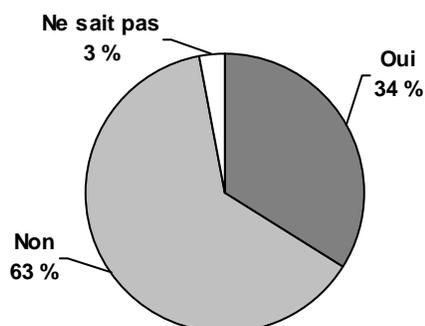
Tableau E37 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

Optimiste	n	% (N = 79)
Évolue dans le secteur public	32	40,5
Les affaires vont bien	13	16,5
Secteur ou entreprise en croissance	6	7,6
Entreprise bien établie	5	6,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	5,1
Offre d'un service essentiel	2	2,5
Pénurie de main-d'œuvre	2	2,5
L'avenir est incertain	1	1,3
Autres	13	16,5
Ne sait pas/aucune réponse	3	3,8
Neutre	n	% (N = 6)
L'économie est instable	1	16,7
Pénurie de main-d'œuvre	1	16,7
Les affaires ne vont pas bien	1	16,7
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	16,7
Autres	3	50,0
Pessimiste	n	% (N = 1)
L'avenir est incertain	1	100,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ un tiers des entreprises urbaines du secteur des administrations publiques (34 %, n = 30) a subi des changements importants.

Figure E20 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 30), la hausse des prix du carburant (33 %, n = 10) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E38 : Changements subis* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

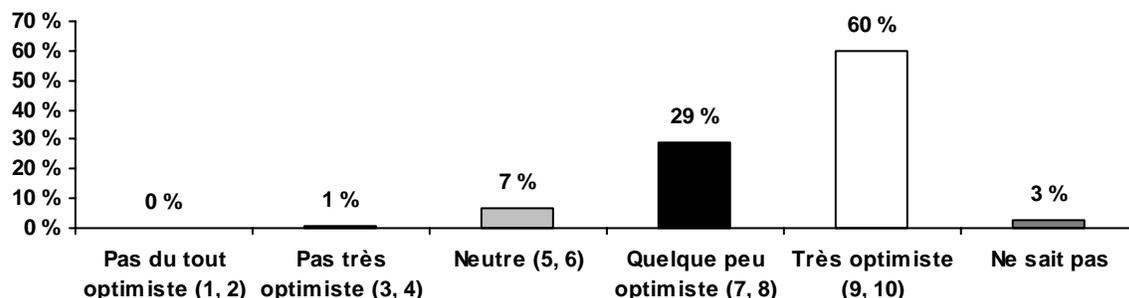
	<i>n</i>	% (N = 30)
Hausse des prix du carburant	10	33,3
Changement dans les taux de change	5	16,7
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	4	13,3
Déclin de certains secteurs	4	13,3
Législation gouvernementale	2	6,7
Ralentissement de l'économie	2	6,7
Pénurie de main-d'œuvre	2	6,7
Augmentation des taux d'assurance	1	3,3
Croissance de l'économie	1	3,3
Autres	11	36,7

*Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 110)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent assez 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 (29 %, n = 32) ou très optimistes (60 %, n = 66) par rapport à l'avenir.

Figure E21 : Niveau d'optimisme par rapport à l'avenir – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 98) expliquent leur perspective positive par le fait qu'elles évoluent dans le secteur public (39 %, n = 38).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 8) indiquent surtout une pénurie de main-d'œuvre (n = 3).

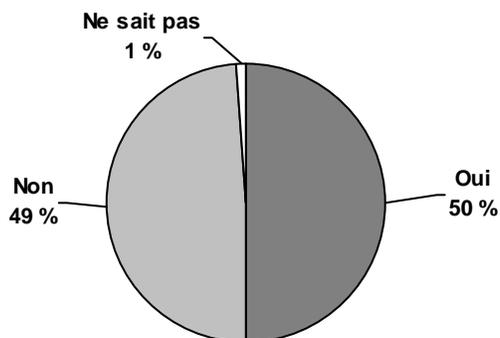
Tableau E39 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Administrations publiques – Subdivision rurale

Optimiste	n	% (N = 98)
Évolue dans le secteur public	38	38,8
Les affaires vont bien	13	13,3
Secteur ou entreprise en croissance	9	9,2
Entreprise bien établie	6	6,1
Offre d'un service essentiel	6	6,1
Pénurie de main-d'œuvre	4	4,1
L'avenir est incertain	1	1,0
Autres	17	17,3
Ne sait pas/aucune réponse	6	6,1
Neutre	n	% (N = 8)
Pénurie de main-d'œuvre	3	37,5
L'économie est instable	1	12,5
Évolue dans le secteur public	1	12,5
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	12,5
Autres	1	12,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	12,5
Pessimiste	n	% (N = 1)
Autres	1	100,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de la moitié des entreprises rurales du secteur des administrations publiques (50 %, n = 55) a subi des changements importants.

Figure E22 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 55), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 27) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E40 : Changements subis* – Administrations publiques – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (N = 55)
Hausse des prix du carburant	27	49,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	14	25,5
Législation gouvernementale	9	16,4
Changement dans les taux de change	6	10,9
Ralentissement de l'économie	3	5,5
Déclin de certains secteurs	1	1,8
Augmentation de la concurrence	1	1,8
Autres	17	30,9

*Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

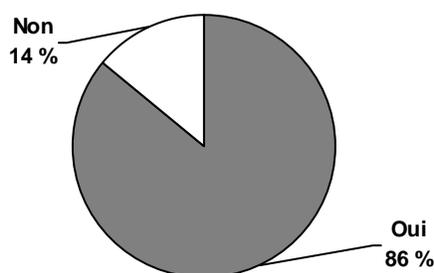
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 193)

Parmi les entreprises du secteur des administrations publiques, la grande majorité (86 %, n = 165) offrent une sorte 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 = 165), 13 % (n = 21) n'ont pas offert de formation officielle alors que 87 % (n = 144) l'ont fait.

Figure E23 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 144), le personnel interne (49 %, n = 71) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (42 %, n = 60) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E41 : Sources de formation officielle et structurée* – Administrations publiques – Aperçu provincial

	n	% (N = 144)
Personnel interne	71	49,4
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	60	42,0
Autre établissement d'enseignement public	48	33,5
CCNB ou NBCC	42	29,4
Établissement de formation privé	27	18,8
Conseiller privé	21	14,7
Cours offerts par le gouvernement	14	9,4
Conférences, salons commerciaux, colloques	8	5,7
Autres	28	19,6

*Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

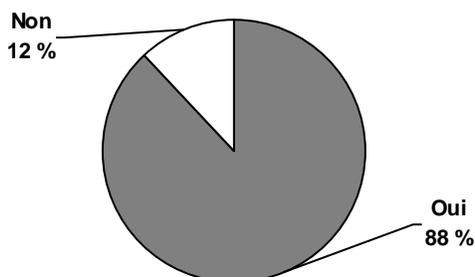
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 88)

Parmi les entreprises du secteur des administrations publiques, la grande majorité (88 %, n = 77) offrent une sorte 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 = 77), 14 % (n = 11) n'ont pas offert de formation officielle alors que 86 % (n = 66) l'ont fait.

Figure E24 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 66), le personnel interne (59 %, n = 39) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E42 : Sources de formation officielle et structurée* – Administrations publiques – Subdivision urbaine

	n	%(N = 66)
Personnel interne	39	59,1
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	25	37,9
CCNB ou NBCC	21	31,8
Autre établissement d'enseignement public	21	31,8
Conseiller privé	12	18,2
Établissement de formation privé	9	13,6
Cours offerts par le gouvernement	6	9,1
Conférences, salons commerciaux, colloques	5	7,6
Autres	13	19,7

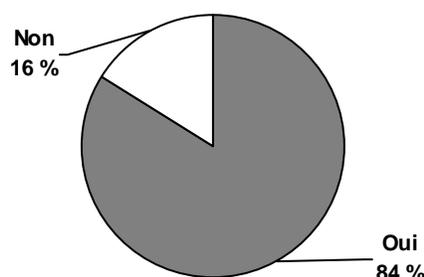
*Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 110)

Parmi les entreprises du secteur des administrations publiques, la grande majorité (84 %, n = 92) offrent une sorte 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 = 92), 11 % (n = 10) n'ont pas offert de formation officielle alors que 89 % (n = 82) l'ont fait.

Figure E25 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 82), le personnel interne (39 %, n = 32) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (46 %, n = 38) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E43 : Sources de formation officielle et structurée* – Administrations publiques – Subdivision rurale

	n	% (N = 82)
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	38	46,3
Personnel interne	32	39,0
Autre établissement d'enseignement public	29	35,4
CCNB ou NBCC	22	26,8
Établissement de formation privé	20	24,4
Conseiller privé	9	11,0
Cours offerts par le gouvernement	8	9,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	3,7
Autres	16	19,5

*Réponses multiples acceptées.

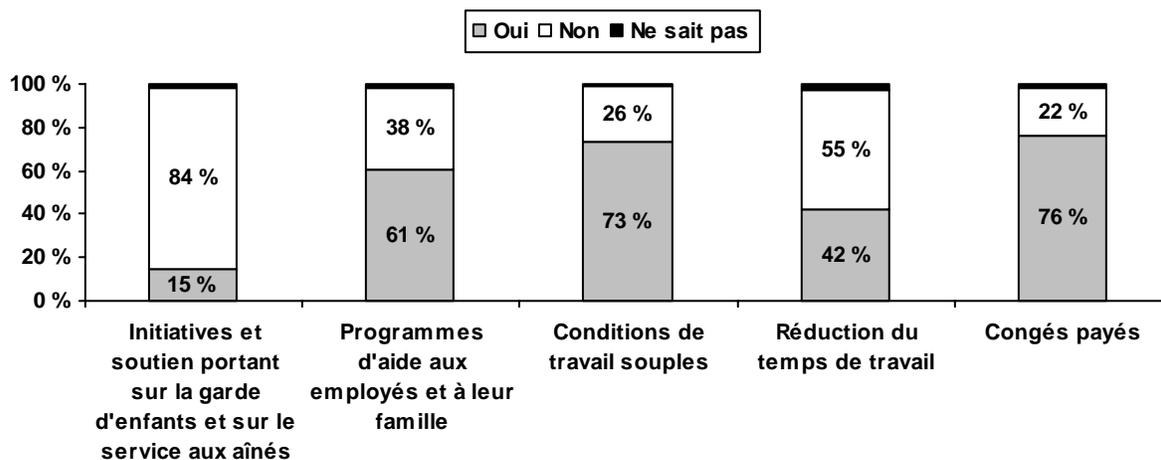
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 193)

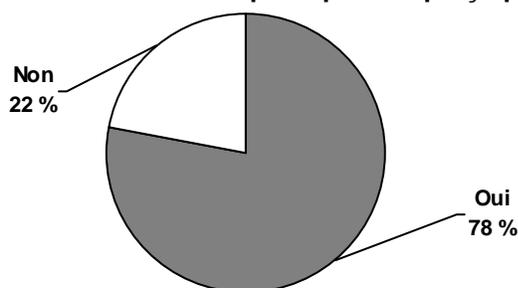
Des congés payés (76 %, n = 147) et des conditions de travail souples (73 %, n = 141) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises du secteur des administrations publiques.

Figure E26 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



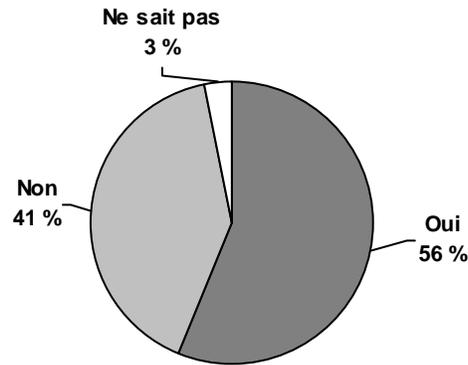
Un peu plus des trois quarts des entreprises de ce secteur (78 %, n = 150) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 150), les femmes représentent en moyenne 51 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E27 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (56 %, n = 108) 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 E28 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

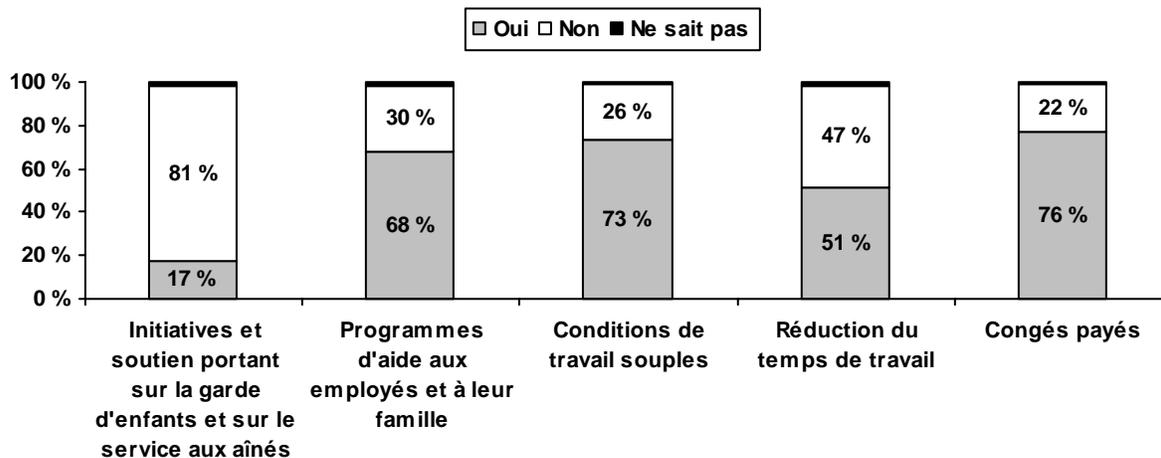
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 88)

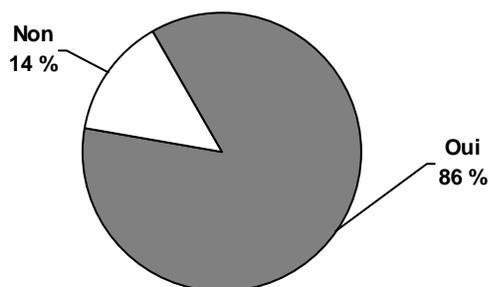
Les congés payés (76 %, n = 67), les conditions de travail souples (73 %, n = 64) et les programmes d'aide aux employés et à leur famille (68 %, n = 60) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises urbaines du secteur des administrations publiques.

Figure E29 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



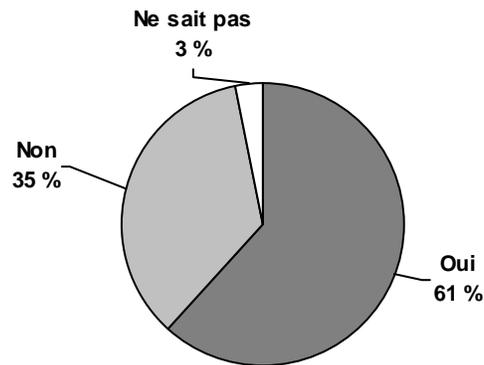
La grande majorité des entreprises urbaines de ce secteur (86 %, n = 76) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 76), les femmes représentent en moyenne 53 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E30 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près des deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (61 %, n = 54) 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.

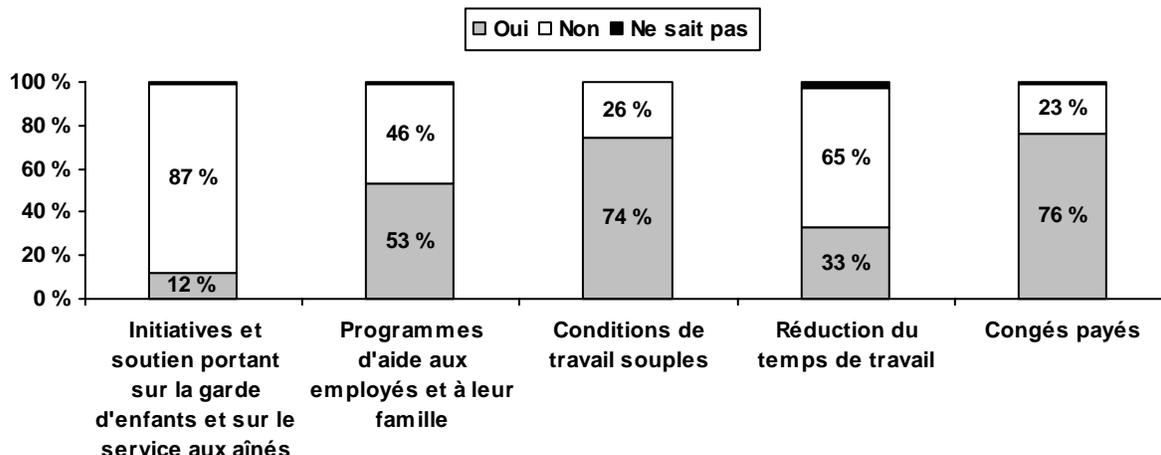
Figure E31 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



5.2.2 Subdivision rurale (N = 110)

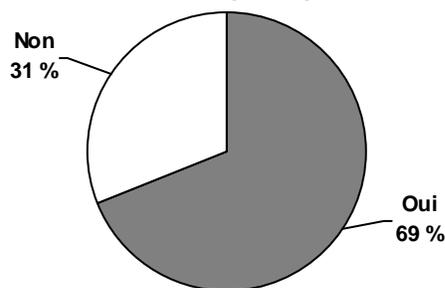
Des congés payés (76 %, n = 84) et des conditions de travail souples (74 %, n = 81) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises rurales du secteur des administrations publiques.

Figure E32 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



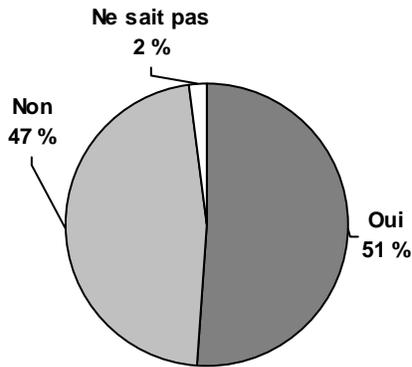
Un peu plus des deux tiers des entreprises rurales de ce secteur (69 %, n = 76) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 76), les femmes représentent en moyenne 47 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E33 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ la moitié des entreprises de ce secteur (51 %, n = 56) 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 – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



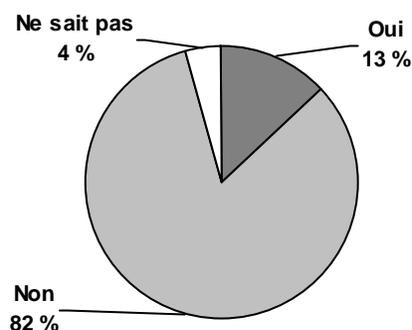
6.0 Littérature

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 193)

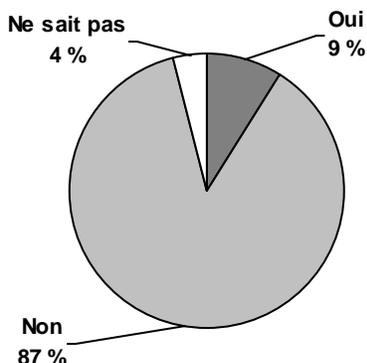
Dans l'ensemble, une minorité d'entreprises du secteur des administrations publiques (13 %, n = 25) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 25), on estime qu'en moyenne 7 % des employés 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 – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



En outre, une minorité d'entreprises (9 %, n = 16) 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 = 16), on estime qu'en moyenne 10 % 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 – Administrations publiques – Aperçu provincial (N = 193)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 28) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Les trois quarts de ces entreprises (n = 21) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 7) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 3) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 2) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts¹³.

¹³ Réponses multiples acceptées.

6.2 *Subdivision urbaine ou rurale*

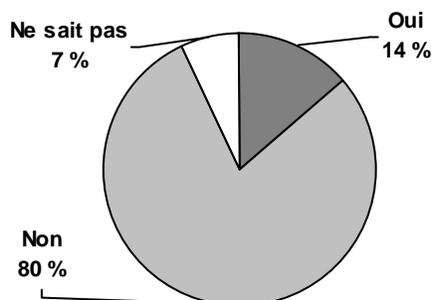
6.2.1 *Subdivision urbaine*

6.2.2 *Subdivision rurale*

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 88)

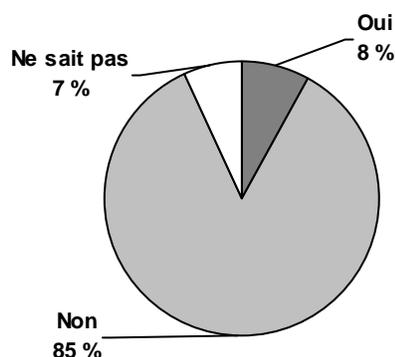
Dans l'ensemble, une minorité d'entreprises urbaines du secteur des administrations publiques (14 %, n = 12) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 12), on estime qu'en moyenne 9 % 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 – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



En outre, une minorité d'entreprises urbaines (8 %, n = 7) 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 = 7), on estime qu'en moyenne 13 % 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 – Administrations publiques – Subdivision urbaine (N = 88)



On a demandé aux entreprises urbaines ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 13) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Neuf de ces treize entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les quatre entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 1), le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 1) ou d'autres programmes (n = 2)¹⁴.

¹⁴ Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 110)

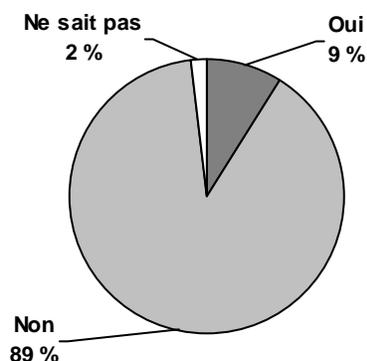
Dans l'ensemble, 13 % des entreprises rurales du secteur des administrations publiques (n = 14) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 14), on estime qu'en moyenne 5 % des employés 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 – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



En outre, une minorité d'entreprises rurales (9 %, n = 10) 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 = 10), on estime qu'en moyenne 7 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E40 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Administrations publiques – Subdivision rurale (N = 110)



On a demandé aux entreprises rurales ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 16) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Treize de ces seize entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les trois entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 2) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 1)¹⁵.

¹⁵ Réponses multiples acceptées.