

Secteur 3 – Soins de santé et assistance sociale

Table des matières

1.0	Employés actuels	3-3
1.1	Aperçu provincial.....	3-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	3-7
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	3-12
2.1	Aperçu provincial.....	3-13
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	3-20
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	3-33
3.1	Aperçu provincial.....	3-34
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	3-37
4.0	Formation et développement de l'emploi	3-42
4.1	Aperçu provincial.....	3-43
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	3-45
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	3-48
5.1	Aperçu provincial.....	3-49
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	3-52
6.0	Littérature	3-57
6.1	Aperçu provincial.....	3-58
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	3-61

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 553)

En règle générale, les entreprises œuvrant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale emploient des éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (17 %, n = 96).

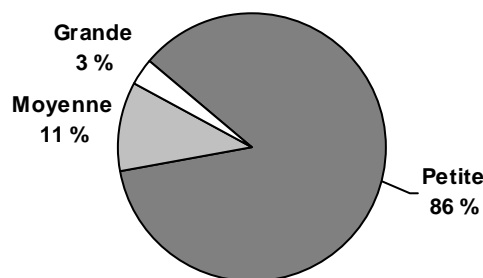
Tableau E1 : Six principales professions* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 553)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	96	17,3
6242	Cuisiniers	76	13,7
1411	Commis de bureau généraux	72	13,1
1414	Réceptionnistes et standardistes	72	13,0
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	70	12,7
3152	Infirmières autorisées	70	12,6

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale emploient 14 personnes. De plus, les entreprises sondées emploient au total 12 661 personnes. La grande majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 473).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



Un peu plus des trois quarts des employés des entreprises sondées sont permanents (79 %), et près de trois quarts (71 %) d'entre eux sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	9 713	78,5
Occasionnel ou à contrat	2 609	21,1
Saisonnier	56	0,5
Nombre total d'employés	12 377	100,0
Nombre total d'entreprises	550¹	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	6 834	70,5
Temps partiel	2 860	29,5
Nombre total d'employés	9 694	100,0
Nombre total d'entreprises	533²	-

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.

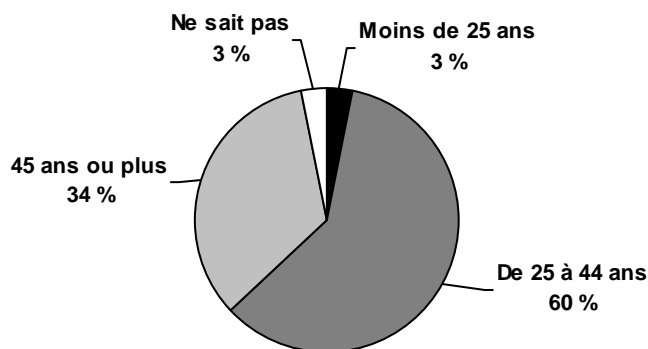
Environ un tiers des employés des entreprises sondées (34 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 31%, un diplôme universitaire.

Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	3 892	30,7
Certificat de compagnon	1 066	8,4
Certificat ou diplôme collégial	2 746	21,7
Diplôme d'études secondaires	4 289	33,9
Études secondaires inachevées	668	5,3
Nombre total d'employés	12 661	100,0
Nombre total d'entreprises	553	-

La majorité des entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (60 %, n = 333) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'environ un tiers (34 %, n = 190) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 307)

En règle générale, les entreprises urbaines œuvrant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale emploient des éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (20 %, n = 60).

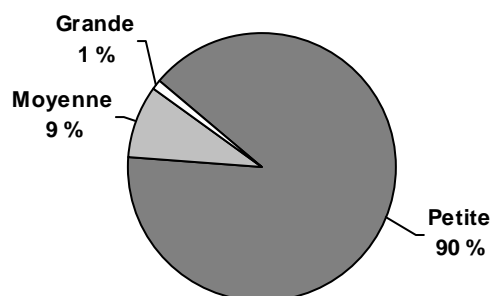
Tableau E4 : Cinq principales professions* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 307)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	60	19,5
1414	Réceptionnistes et standardistes	42	13,7
6242	Cuisiniers	41	13,4
1411	Commis de bureau généraux	41	13,4
1221	Agents d'administration	37	12,1

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale emploient 14 personnes, ce qui représente au total 8 526 employés. La grande majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (85 %, n = 261).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Un peu plus des trois quarts des employés des entreprises sondées sont permanents (77 %), et près des trois quarts (72 %) d'entre eux sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	6 355	76,5
Occasionnel ou à contrat	1 922	23,1
Saisonnier	35	0,4
Nombre total d'employés	8 312	100,0
Nombre total d'entreprises	305³	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	4 530	71,5
Temps partiel	1 808	28,5
Nombre total d'employés	6 338	100,0
Nombre total d'entreprises	295⁴	-

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.

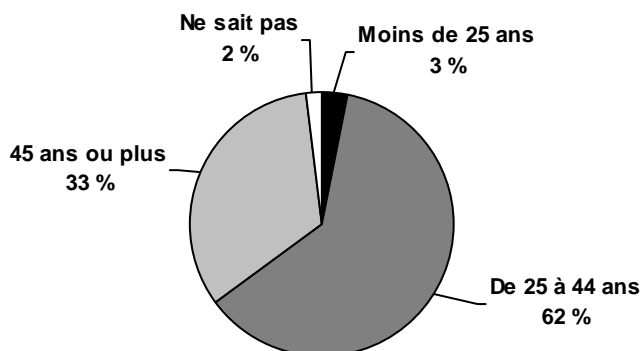
Un peu plus du tiers des employés des entreprises sondées (35 %) possèdent un diplôme universitaire comme plus haut niveau d'instruction atteint et 32 %, un diplôme d'études secondaires.

Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	3 020	35,4
Certificat de compagnon	882	10,3
Certificat ou diplôme collégial	1 564	18,3
Diplôme d'études secondaires	2 703	31,7
Études secondaires inachevées	357	4,2
Nombre total d'employés	8 526	100,0
Nombre total d'entreprises	307	-

Près des deux tiers des entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (62 %, n = 189) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'un tiers (33 %, n = 102) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 244)

En règle générale, les entreprises rurales œuvrant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale emploient des aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires (20 %, n = 48).

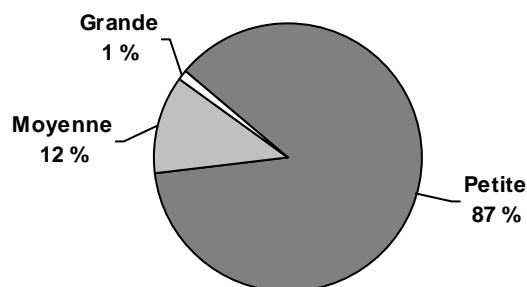
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 244)
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	48	19,7
3152	Infirmières autorisées	41	16,8
6242	Cuisiniers	35	14,3
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	33	13,5
0311	Directeurs des soins de santé	32	13,1

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale emploient 15 personnes, ce qui représente au total 3 610 employés. La grande majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (87 %, n = 211).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (85 %), et 68 % d'entre eux sont employés à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	3 015	84,7
Occasionnel ou à contrat	526	14,8
Saisonnier	19	0,5
Nombre total d'employés	3 560	100,0
Nombre total d'entreprises	243⁵	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 044	67,8
Temps partiel	971	32,2
Nombre total d'employés	3 015	100,0
Nombre total d'entreprises	237	-

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

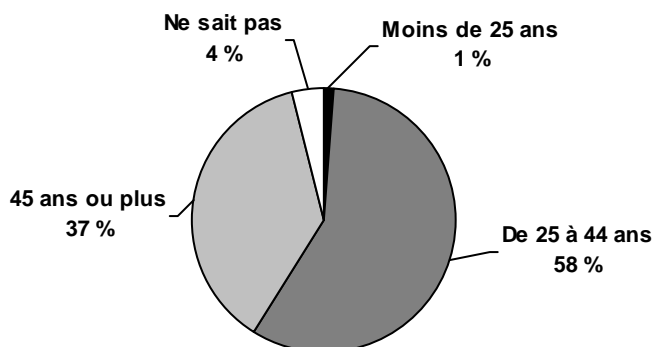
Quarante et un pour cent des employés des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 32 %, un certificat ou diplôme collégial.

Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	582	16,1
Certificat de compagnon	87	2,4
Certificat ou diplôme collégial	1 160	32,1
Diplôme d'études secondaires	1 468	40,7
Études secondaires inachevées	313	8,7
Nombre total d'employés	3 610	100,0
Nombre total d'entreprises	244	-

Plus de la moitié des entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (58 %, n = 142) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que plus du tiers (37 %, n = 89) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



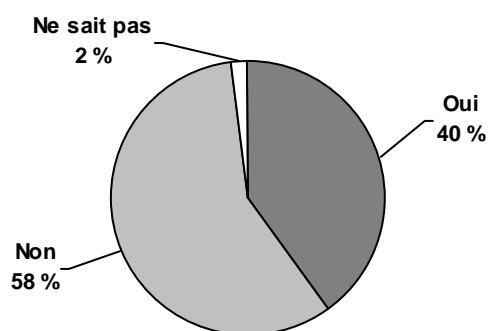
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 553)

Quarante pour cent des entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (n = 219) se sont dotées d'un plan des 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 – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (65 %, n = 357) 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 2 408 employés.

Les éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (17 %, n = 60) 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* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 357)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	60	16,8
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	51	14,2
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	40	11,1
3152	Infirmières autorisées	33	9,2
1411	Commis de bureau généraux	23	6,4

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 357), 73 % (n = 259) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 98) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 27 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (2 %, n = 2) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le peu de fiabilité démontré par les employés (26 %, n = 25).

Tableau E11 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 98)
Peu fiable	25	25,5
Rendement insatisfaisant	18	18,0
Manque d'éthique au travail et de motivation	17	17,2
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	11	10,9
Manque d'expérience	5	5,2
Difficultés d'adaptation à l'emploi	3	2,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	2,9
Mauvaise attitude	2	2,0
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,1
Trop jeune	1	1,1
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	0,9
Autres	9	9,5
Ne sait pas	3	2,9

Des 2 408 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 44 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E12 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	465	19,3
Diplôme d'un collège communautaire public	483	20,1
Diplôme d'un établissement de formation privé	290	12,0
Diplôme d'études secondaires	1 055	43,8
Études secondaires inachevées	115	4,8
Nombre total de nouveaux employés	2 408	100,0
Nombre total d'entreprises	357	-

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 = 142) : 41 % des employeurs (n = 58) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 47 % (n = 66) l'ont jugée bonne, 5 % (n = 8) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 4) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 166) : 30 % des employeurs (n = 49) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 87) l'ont jugée bonne, 13 % (n = 22) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 3) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 5) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 57) : 24 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 30) l'ont jugée bonne, 9 % (n = 5) l'ont jugée convenable, 11 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 186) : 26 % des employeurs (n = 48) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 48 % (n = 90) l'ont jugée bonne, 16 %

(n = 30) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 12) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 6) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 11 %.

Tableau E13 : Classification des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	80	4,2
Étudiants du programme Coop	69	3,6
Personnes handicapées	28	1,5
Autochtones	31	1,6
Nombre total de nouveaux employés	1 925	10,9
Nombre total d'entreprises	354 ⁶	-

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 (49 %, n = 273).

Tableau E14 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 553)
Annonce dans les journaux	273	49,3
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	211	38,2
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	193	35,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	62	11,2
Curriculum vitae non sollicités	60	10,8
Affichage interne	53	9,5
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	49	8,8
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	21	3,8
Annonce sur les babillards communautaires	19	3,4
Annonce à la radio	13	2,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	12	2,1
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes vacants, travailleur autonome	9	1,6
Autres	29	5,5
Ne sait pas	22	3,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, plus de la moitié des entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (58 %, n = 321) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 321) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 2 351 postes au total étaient à pourvoir.

Des 2 351 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 500 ou 21 % 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.

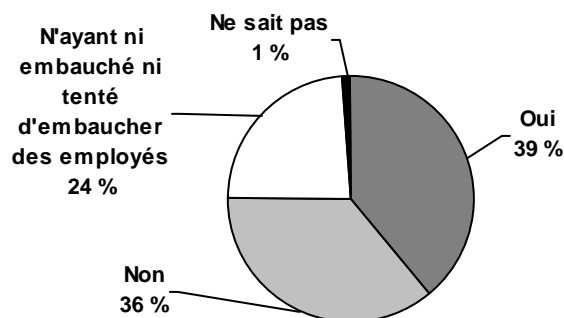
En outre, tout juste plus des deux tiers (69 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E15 : Classification des postes vacants – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	1 630	69,3
Occasionnel ou à contrat	576	24,5
Saisonnier	144	6,1
Nombre total de postes vacants	2 351	100,0
Nombre total d'entreprises	321	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Plus du tiers (39 %, n = 218) ont éprouvé des difficultés, tandis que 36 % (n = 198) n'ont eu aucune difficulté et 24 % (n = 133) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E8 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



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 = 80).

Tableau E16 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 218)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	80	36,7
Attentes salariales trop élevées	65	29,8
Pénurie de main-d'œuvre	37	17,1
Manque d'expérience	37	16,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	25	11,5
Conditions de travail difficiles	16	7,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	16	7,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	14	6,5
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	5	2,3
Manque d'intérêt pour l'emploi	5	2,3
Lieu de travail	3	1,3
Connaissance des deux langues insuffisante	2	0,9
Autres	12	5,6

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 218), les postes d'éducateurs et d'aides-éducateurs de la petite enfance (19 %, n = 40) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E17 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 218)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	40	18,5
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	33	15,1
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	26	12,0
3152	Infirmières autorisées	26	11,8
3233	Infirmières auxiliaires autorisées	18	8,0

* 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 soins de santé et de l'assistance sociale (88 %, n = 485). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 68), 214 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 = 68), les professions d'infirmière autorisée (25 %, n = 17) et d'aide-infirmière, aide-soignante et préposé aux bénéficiaires (23 %, n = 16) sont celles 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* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 68)
3152	Infirmières autorisées	17	24,6
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	16	22,9
1411	Commis de bureau généraux	6	8,7
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	6	8,3
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5	7,5

* Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (53 %, n = 290) 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 = 263), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 716 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires (14 %, n = 36) et les infirmières autorisées (12 %, n = 30) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

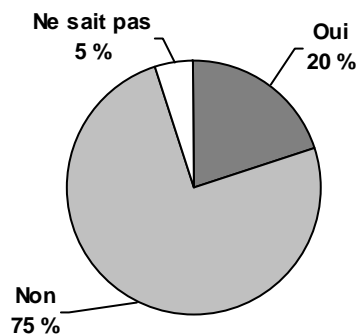
Tableau E19 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 263)
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	36	13,8
3152	Infirmières autorisées	30	11,6
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	25	9,7
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	23	8,8

* Réponses multiples acceptées.

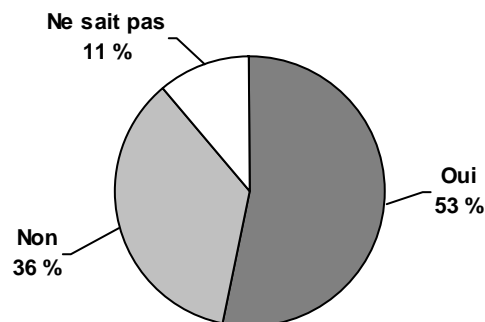
Vingt pour cent des entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (n = 109) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

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 – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



Un peu plus de la moitié (53 %, n = 58) 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 = 109) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E10 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 109)



2.2 Subdivision urbaine ou rurale

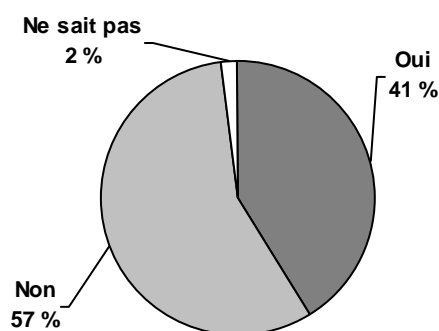
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 307)

Quarante et un pour cent des entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (n = 127) se sont dotées d'un plan des 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 – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Les deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (67 %, n = 205) 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 1 624 employés.

Les éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (21 %, n = 42) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E20 : Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 205)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	42	20,5
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	21	10,2
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	18	8,8
3152	Infirmières autorisées	15	7,3
1411	Commis de bureau généraux	15	7,3
4153	Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et personnel assimilé	15	7,3

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 205), 70 % (n = 144) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 61) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 24 % 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 peu de fiabilité démontré par les employés (28 %, n = 17).

Tableau E21 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 61)
Peu fiable	17	27,9
Manque d'éthique au travail et de motivation	12	19,7
Rendement insatisfaisant	12	19,7
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	8	13,1
Manque d'expérience	3	4,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	1	1,6
Mauvaise attitude	1	1,6
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,6
Trop jeune	1	1,6
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	1,6
Autres	3	4,9
Ne sait pas	1	1,6

Des 1 624 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, près de la moitié (42 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 22 %, un diplôme universitaire.

Tableau E22 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	352	21,7
Diplôme d'un collège communautaire public	283	17,4
Diplôme d'un établissement de formation privé	234	14,4
Diplôme d'études secondaires	675	41,6
Études secondaires inachevées	80	4,9
Nombre total de nouveaux employés	1 624	100,0
Nombre total d'entreprises	205	-

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 = 92) : 39 % des employeurs (n = 36) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 47 % (n = 43) l'ont jugée bonne, 7 % (n = 6) l'ont jugée convenable, 5 % (n = 5) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 91) : 30 % des employeurs (n = 27) ont jugé excellente l'employabilité, 53 % (n = 48) l'ont jugée bonne, 13 % (n = 12) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 38) : 24 % des employeurs (n = 9) ont jugé l'employabilité excellente, 47 % (n = 18) l'ont jugée bonne, 11 % (n = 4) l'ont jugée convenable, 13 % (n = 5) l'ont jugée médiocre et 5 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 105) : 26 % des employeurs (n = 27) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 47 % (n = 49) l'ont jugée bonne, 17 % (n = 18) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 5 % (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 13 %.

Tableau E23 : Classification des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	68	5,7
Étudiants du programme Coop	49	4,1
Personnes handicapées	21	1,8
Autochtones	17	1,4
Nombre total de nouveaux employés	1 195	13,0
Nombre total d'entreprises	202⁷	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, les méthodes les plus populaires utilisées sont les annonces dans les journaux (50 %, n = 154) et les annonces au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou le recours à ce service (45 %, n = 138).

Tableau E24 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 307)
Annonce dans les journaux	154	50,2
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	138	45,0
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	110	35,8
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	43	14,0
Curriculum vitae non sollicités	32	10,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	28	9,1
Affichage interne	28	9,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	15	4,9
Annonce sur les babillards communautaires	12	3,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	6	2,0
Annonce à la radio	5	1,6
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes vacants, travailleur autonome	4	1,3
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	4	1,3
Autres	13	4,3
Ne sait pas	11	3,6

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 60 % des entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (n = 185) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 185) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 1 734 postes au total étaient à pourvoir.

Des 1 734 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 344 ou 20 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

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

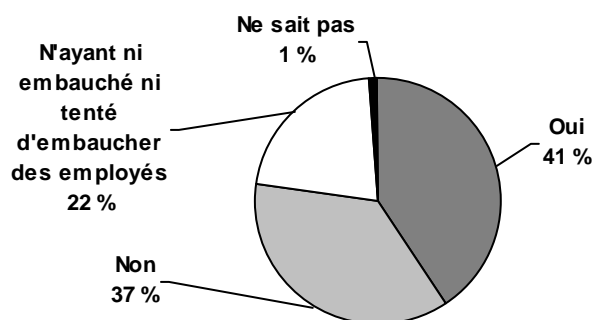
En outre, les deux tiers (66 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E25 : Classification des postes vacants – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	1 141	65,8
Occasionnel ou à contrat	476	27,5
Saisonnier	117	6,7
Nombre total de postes vacants	1 734	100,0
Nombre total d'entreprises	185	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Quarante et un pour cent ($n = 125$) ont éprouvé des difficultés, tandis que 37 % ($n = 113$) n'ont eu aucune difficulté et 22 % ($n = 68$) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E12 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (38 %, $n = 47$) et des attentes salariales trop élevées (36 %, $n = 45$).

Tableau E26 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 125)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	47	37,6
Attentes salariales trop élevées	45	36,0
Pénurie de main-d'œuvre	21	16,8
Manque d'expérience	19	15,2
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	14	11,2
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	10	8,0
Compétences techniques particulières insuffisantes	8	6,4
Conditions de travail difficiles	8	6,4
Manque d'intérêt pour l'emploi	3	2,4
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	3	2,4
Connaissance des deux langues insuffisante	1	0,8
Lieu de travail	1	0,8
Autres	4	3,2

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 125), les postes d'éducateurs et d'aides-éducateurs de la petite enfance (23 %, n = 29) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E27 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 125)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	29	23,2
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	18	14,4
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	15	12,0
3152	Infirmières autorisées	13	10,4

* 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 soins de santé et de l'assistance sociale (89 %, n = 274). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 33), 143 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 = 33), la profession d'aide-infirmière, aide-soignante et préposé aux bénéficiaires (30 %, n = 10) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E28 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 33)
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	10	30,3
3152	Infirmières autorisées	8	24,2
0311	Directeurs des soins de santé	4	12,1

* Réponses multiples acceptées.

La moitié des entreprises de ce secteur (50 %, n = 153) 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 = 154), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 023 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 18).

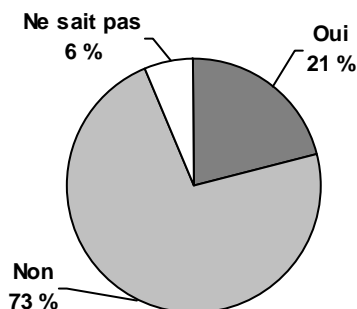
Tableau E29 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 154)
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	18	11,7
3152	Infirmières autorisées	15	9,7
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	14	9,1
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	13	8,4
4153	Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et personnel assimilé	12	7,8

* Réponses multiples acceptées.

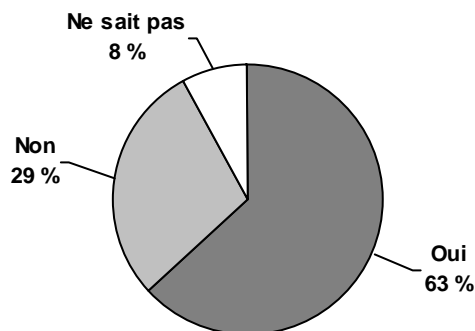
Près d'un quart des entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (21 %, n = 65) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

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 – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Près des deux tiers (63 %, n = 41) 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 = 65) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

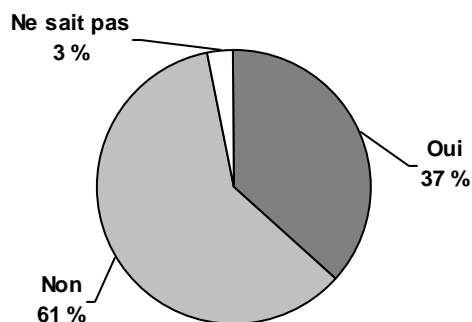
Figure E14 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 65)



2.2.2 Subdivision rurale (N = 244)

Plus du tiers des entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (37 %, n = 89) se sont dotées d'un plan des 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 E15 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



Près des deux tiers des entreprises rurales de ce secteur (61 %, n = 149) 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 683 employés.

Les aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires (24 %, n = 36) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E30 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 149)
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	36	24,2
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	19	12,8
3152	Infirmières autorisées	19	12,8
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	15	10,1
3233	Infirmières auxiliaires autorisées	10	6,7

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 149), 77 % (n = 114) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 35) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 33 % 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 peu de fiabilité démontré par les employés (20 %, n = 7).

Tableau E31 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 35)
Peu fiable	7	20,0
Rendement insatisfaisant	5	14,3
Manque d'éthique au travail et de motivation	4	11,1
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	5,7
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	5,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	5,7
Manque d'expérience	2	5,7
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	2,9
Mauvaise attitude	1	2,9
Autres	7	20,0
Ne sait pas	2	5,7

Des 683 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 51 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 28 %, un diplôme de collège communautaire public.

Tableau E32 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	81	11,9
Diplôme d'un collège communautaire public	193	28,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	32	4,7
Diplôme d'études secondaires	348	51,0
Études secondaires inachevées	29	4,2
Nombre total de nouveaux employés	683	100,0
Nombre total d'entreprises	149	-

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 = 45) : 47 % des employeurs (n = 21) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 47 % (n = 21) l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable et 4 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 75) : 29 % des employeurs (n = 22) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 39) l'ont jugée bonne, 13 % (n = 10) l'ont jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 4 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 17) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 11 l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 80) : 26 % des employeurs (n = 21) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 51 % (n = 41) l'ont jugée bonne, 14 % (n = 11) l'ont jugée convenable, 8 % (n = 6) l'ont 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 6 %.

Tableau E33 : Classification des nouveaux employés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	4	0,6
Étudiants du programme Coop	16	2,3
Personnes handicapées	5	0,7
Autochtones	14	2,0
Nombre total de nouveaux employés	683	5,6
Nombre total d'entreprises	149	-

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 (48 %, n = 117).

Tableau E34 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 244)
Annonce dans les journaux	117	48,0
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	82	33,6
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	66	27,0
Curriculum vitae non sollicités	28	11,5
Affichage interne	25	10,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	20	8,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	16	6,6
Annonce à la radio	9	3,7
Annonce sur les babillards communautaires	6	2,5
Bureau de placement ou agence de recrutement	6	2,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes vacants, travailleur autonome	5	2,0
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	5	2,0
Syndicat	3	1,2
Autres	9	3,6
Ne sait pas	11	4,5

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 55 % des entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (n = 133) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 133) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 471 postes au total étaient à pourvoir.

Des 471 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 133 ou 28 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

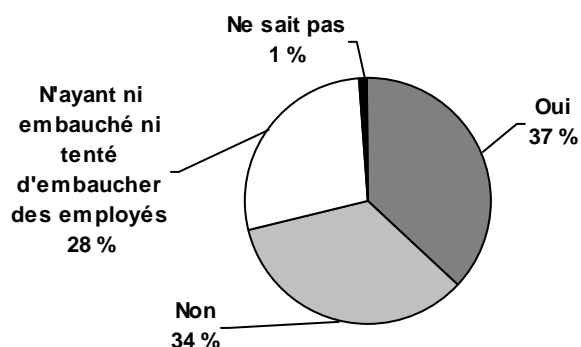
En outre, la grande majorité des postes disponibles au sein des entreprises sondées (87 %) étaient des postes permanents.

Tableau E35 : Classification des postes vacants – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	408	86,6
Occasionnel ou à contrat	48	10,2
Saisonnier	15	3,2
Nombre total de postes vacants	471	100,0
Nombre total d'entreprises	133	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Plus du tiers (37 %, *n* = 91) ont éprouvé des difficultés, tandis que 34 % (*n* = 83) n'ont eu aucune difficulté et 28 % (*n* = 67) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E16 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 244)



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 (35 %, *n* = 32).

Tableau E36 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 91)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	32	35,2
Manque d'expérience	18	19,8
Attentes salariales trop élevées	17	18,7
Pénurie de main-d'œuvre	16	17,6
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	11	12,1
Conditions de travail difficiles	8	8,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	6	6,6
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	5	5,5
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	2,2
Lieu de travail	2	2,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	2,2
Connaissance des deux langues insuffisante	1	1,1
Autres	9	9,9

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 91), les postes d'aides-infirmières, d'aides-soignantes et de préposés aux bénéficiaires (17 %, n = 15) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E37 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 91)
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	15	16,5
3152	Infirmières autorisées	13	14,3
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	11	12,1
3233	Infirmières auxiliaires autorisées	10	11,0
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	9	9,9

* 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 soins de santé et de l'assistance sociale (85 %, n = 208). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 36), 62 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 = 36), la profession d'infirmière autorisée (25 %, n = 9) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E38 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 36)
3152	Infirmières autorisées	9	25,0
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	5	13,9
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4	11,1

* Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (57 %, n = 139) 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 = 105), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 664 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires qui risquent le plus de prendre leur retraite (23 %, n = 24).

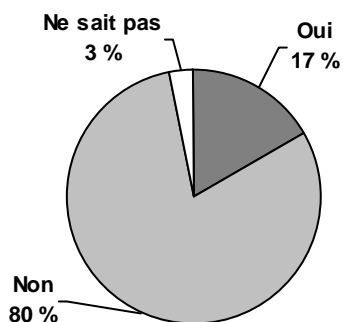
Tableau E39 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 105)
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	24	22,9
3152	Infirmières autorisées	16	15,2
6242	Cuisiniers	15	14,3
3233	Infirmières auxiliaires autorisées	11	10,5

* Réponses multiples acceptées.

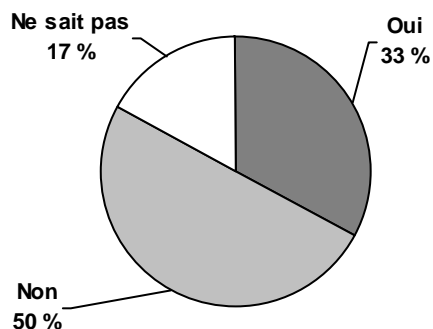
Dix-sept pour cent des entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (n = 42) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E17 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



33 % (n = 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 = 42) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E18 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 42)



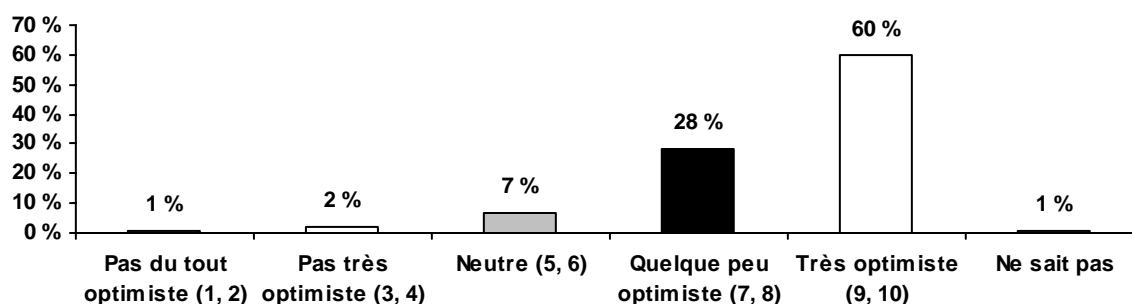
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 553)

Les entreprises de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,6 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 = 157) ou très optimistes (60 %, n = 334) par rapport à l'avenir.

Figure E19 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 491) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (36 %, n = 176).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 39) indiquent surtout que les affaires dépendent d'un financement extérieur limité (35 %, n = 14), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 17) indiquent une pénurie de main-d'œuvre (n = 4).

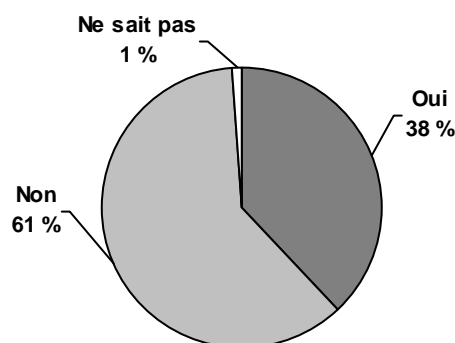
Tableau E40 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

Optimiste	n	% (N = 491)
Les affaires vont bien	176	36,0
Offre d'un service essentiel	142	28,9
Secteur ou entreprise en croissance	61	12,4
Entreprise bien établie	58	11,8
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	19	4,0
Pénurie de main-d'œuvre	17	3,4
L'avenir est incertain	6	1,2
Autres	68	13,7
Ne sait pas/aucune réponse	18	3,6
Neutre	n	% (N = 39)
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	14	35,0
L'avenir est incertain	8	21,2
Pénurie de main-d'œuvre	6	15,3
Les affaires vont bien	4	10,2
Les affaires ne vont pas bien	1	2,9
Augmentation de la concurrence	1	2,9
L'économie est instable	1	2,2
Autres	7	17,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	2,9

Pessimiste	n	% (N = 17)
Pénurie de main-d'œuvre	4	24,6
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	3	19,6
L'avenir est incertain	2	13,1
L'économie est instable	2	11,5
Augmentation de la concurrence	2	11,5
Offre d'un service essentiel	1	4,9
Les affaires ne vont pas bien	1	4,9
Autres	6	36,0

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus du tiers des entreprises œuvrant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (38 %, n = 208) a subi des changements importants.

Figure E20 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 208), la hausse des prix du carburant (50 %, n = 103) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E41 : Changements subis* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	n	% (N = 208)
Hausse des prix du carburant	103	49,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	48	22,9
Législation gouvernementale	36	17,2
Augmentations du salaire minimum	11	5,3
Changement dans les taux de change	10	5,0
Ralentissement de l'économie	4	1,9
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,6
Déclin de certains secteurs	3	1,4
Augmentation des taux d'assurance	3	1,2
Augmentation de la concurrence	2	1,1
Croissance de l'économie	1	0,5
Autres	67	32,2
Ne sait pas/aucune réponse	3	1,5

* Réponses multiples acceptées.

3.2 Subdivision urbaine ou rurale

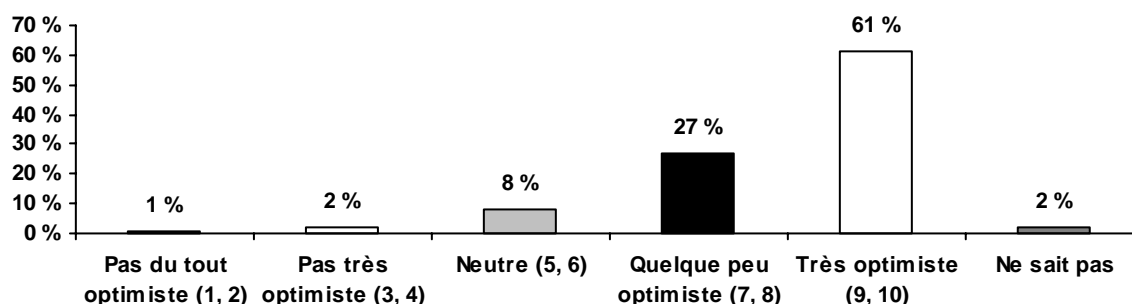
3.2.1 Subdivision urbaine

3.2.2 Subdivision rurale

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 307)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,6 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 = 83) ou très optimistes (61 %, n = 186) par rapport à l'avenir.

Figure E21 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 269) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (40 %, n = 107).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 23) indiquent surtout que les affaires dépendent d'un financement extérieur limité (n = 9), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 10) indiquent une pénurie de main-d'œuvre ou que les affaires dépendent d'un financement extérieur limité (n = 3 pour chaque critère).

Tableau E42 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

Optimiste	n	% (N = 269)
Les affaires vont bien	107	39,8
Offre d'un service essentiel	67	24,9
Secteur ou entreprise en croissance	36	13,4
Entreprise bien établie	35	13,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	12	4,5
Pénurie de main-d'œuvre	11	4,1
Augmentation de la concurrence	3	1,1
L'avenir est incertain	2	0,7
Autres	37	13,8
Ne sait pas/aucune réponse	9	3,3
Neutre	n	% (N = 23)
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	9	39,1
L'avenir est incertain	5	21,7
Pénurie de main-d'œuvre	3	13,0
Les affaires vont bien	2	8,7
Augmentation de la concurrence	1	4,3
Les affaires ne vont pas bien	1	4,3
Autres	3	13,0
Ne sait pas/aucune réponse	1	4,3

Pessimiste	n	% (N = 10)
Pénurie de main-d'œuvre	3	30,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	3	30,0
L'avenir est incertain	2	20,0
L'économie est instable	1	10,0
Augmentation de la concurrence	1	10,0
Autres	4	40,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus du tiers des entreprises urbaines des soins de santé et de l'assistance sociale (38 %, n = 115) a subi des changements importants.

Figure E22 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 115), la hausse des prix du carburant (53 %, n = 61) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E43 : Changements subis* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

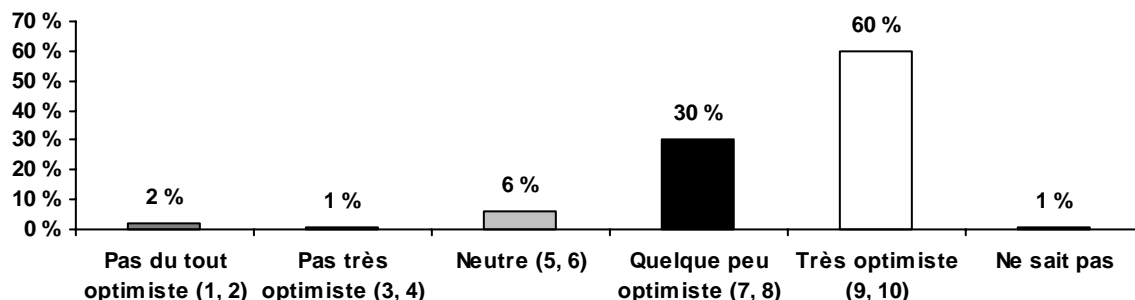
	n	% (N = 115)
Hausse des prix du carburant	61	53,0
Législation gouvernementale	22	19,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	22	19,1
Changement dans les taux de change	7	6,1
Augmentations du salaire minimum	6	5,2
Pénurie de main-d'œuvre	3	2,6
Augmentation de la concurrence	2	1,7
Ralentissement de l'économie	2	1,7
Déclin de certains secteurs	1	0,9
Croissance de l'économie	1	0,9
Autres	37	32,2
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,7

* Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 244)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,6 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 = 74) ou très optimistes (60 %, n = 147) par rapport à l'avenir.

Figure E23 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 221) expliquent leur perspective positive par le fait qu'elles offrent un service essentiel (35 %, n = 78).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 15) indiquent surtout que l'avenir est incertain ou une pénurie de main-d'œuvre (n = 3 pour chaque critère), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 7) ont invoqué différentes raisons.

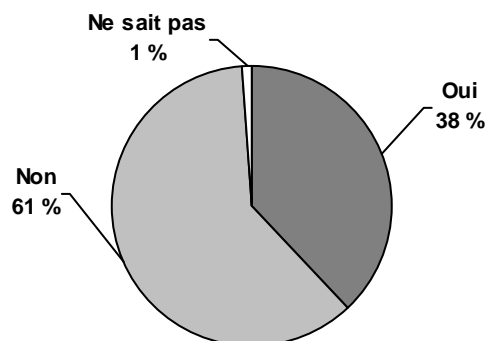
Tableau E44 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

Optimiste	n	% (N = 221)
Offre d'un service essentiel	78	35,3
Les affaires vont bien	66	29,9
Secteur ou entreprise en croissance	24	10,9
Entreprise bien établie	22	10,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	7	3,2
Pénurie de main-d'œuvre	5	2,3
L'avenir est incertain	4	1,8
Autres	26	11,8
Ne sait pas/aucune réponse	9	4,1
Neutre	n	% (N = 15)
L'avenir est incertain	3	20,0
Pénurie de main-d'œuvre	3	20,0
Les affaires vont bien	2	13,3
L'économie est instable	1	6,7
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	26,7
Autres	4	26,7
Pessimiste	n	% (N = 7)
L'économie est instable	1	14,3
Augmentation de la concurrence	1	14,3
Offre d'un service essentiel	1	14,3
Pénurie de main-d'œuvre	1	14,3
Les affaires ne vont pas bien	1	14,3
Autres	2	28,6

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus du tiers des entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (38 %, n = 93) a subi des changements importants.

Figure E24 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 93), la hausse des prix du carburant (44 %, n = 41) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E45 : Changements subis* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (N = 93)
Hausse des prix du carburant	41	44,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	27	29,0
Législation gouvernementale	13	14,0
Augmentations du salaire minimum	5	5,4
Changement dans les taux de change	3	3,2
Augmentation des taux d'assurance	3	3,2
Ralentissement de l'économie	2	2,2
Déclin de certains secteurs	2	2,2
Autres	30	32,3
Ne sait pas/aucune réponse	1	1,1

* Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

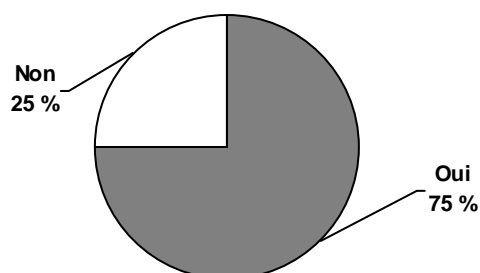
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 553)

Parmi les entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, trois quarts (75 %, n = 413) 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 = 413), 18 % (n = 74) n'ont pas offert de formation officielle alors que 82 % (n = 339) l'ont fait.

Figure E25 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 339), le personnel interne (51 %, n = 174) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (52 %, n = 175) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E46 : Sources de formation officielle et structurée* – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial

	n	% (N = 339)
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	175	51,6
Personnel interne	174	51,3
Établissement de formation privé	72	21,3
CCNB ou NBCC	69	20,5
Autre établissement d'enseignement public	66	19,5
Conseiller privé	26	7,7
Cours offerts par le gouvernement	22	6,5
Conférences, salons commerciaux, colloques	20	5,9
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	5	1,4
Autres	63	18,6
Ne sait pas/aucune réponse	2	0,6

* Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

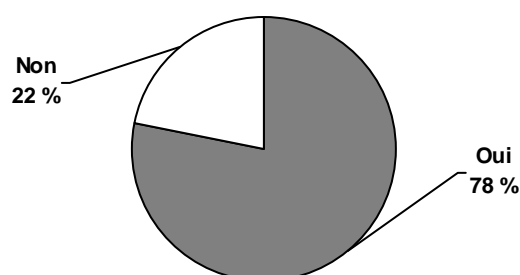
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 307)

Parmi les entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, un peu plus des trois quarts (78 %, n = 240) 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 = 240), 20 % (n = 48) n'ont pas offert de formation officielle alors que 80 % (n = 192) l'ont fait.

Figure E26 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 192), le personnel interne (56 %, n = 107) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (55 %, n = 105) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E47 : Sources de formation officielle et structurée* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine

	n	% (N = 192)
Personnel interne	107	55,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	105	54,7
Établissement de formation privé	47	24,5
Autre établissement d'enseignement public	40	20,8
CCNB ou NBCC	36	18,8
Conseiller privé	15	7,8
Cours offerts par le gouvernement	12	6,3
Conférences, salons commerciaux, colloques	11	5,7
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	2	1,0
Autres	31	16,1
Ne sait pas/aucune réponse	1	0,5

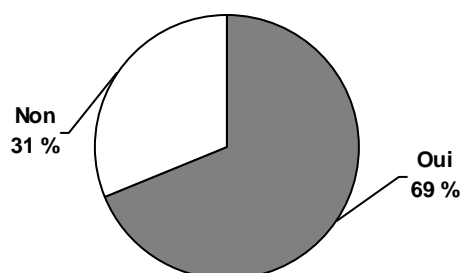
* Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 244)

Parmi les entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, un peu plus des deux tiers (69 %, n = 168) 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 = 168), 14 % (n = 23) n'ont pas offert de formation officielle alors que 86 % (n = 145) l'ont fait.

Figure E27 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 145), le personnel interne (43 %, n = 63) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (46 %, n = 67) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E48 : Sources de formation officielle et structurée* – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale

	n	%(N = 145)
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	67	46,2
Personnel interne	63	43,4
CCNB ou NBCC	34	23,4
Autre établissement d'enseignement public	25	17,2
Établissement de formation privé	23	15,9
Conseiller privé	11	7,6
Cours offerts par le gouvernement	10	6,9
Conférences, salons commerciaux, colloques	9	6,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	3	2,1
Autres	33	22,8
Ne sait pas/aucune réponse	1	0,7

* Réponses multiples acceptées.

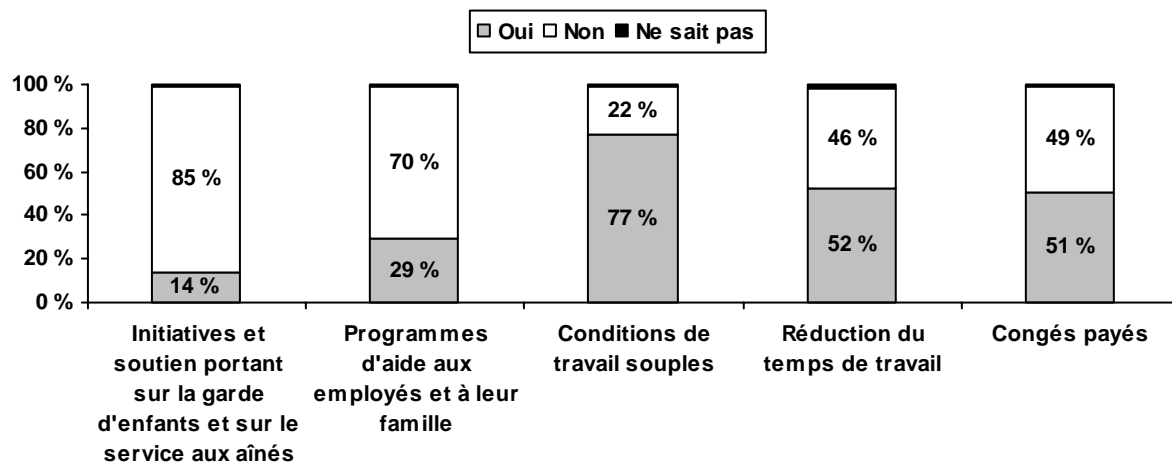
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 553)

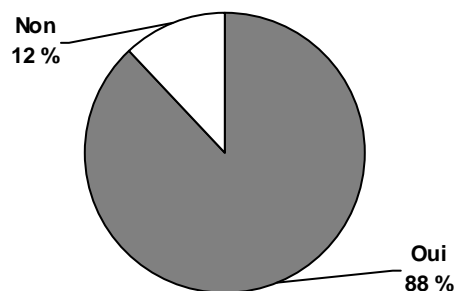
Parmi les entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, des conditions de travail souples (77 %, n = 425) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E28 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



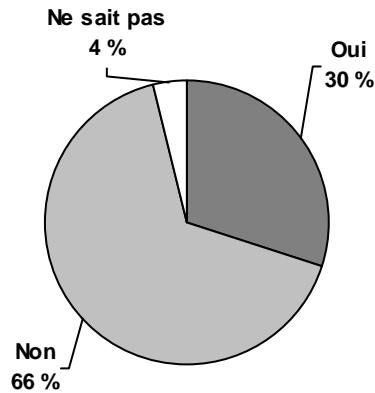
La grande majorité des entreprises de ce secteur (88 %, n = 485) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 485), les femmes représentent en moyenne 78 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E29 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près du tiers des entreprises de ce secteur (30 %, n = 165) 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 E30 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

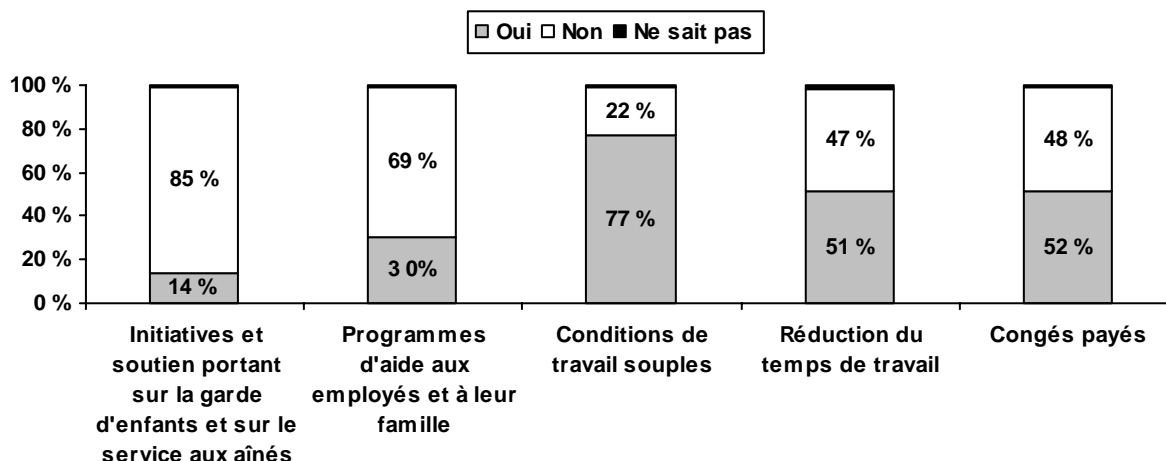
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 307)

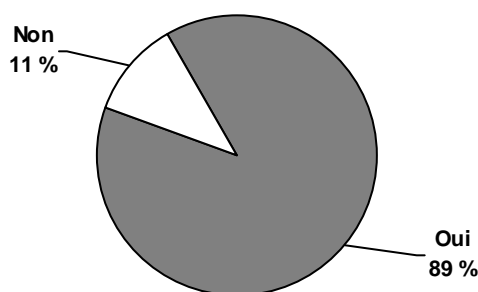
Parmi les entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, des conditions de travail souples (77 %, n = 237) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E31 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



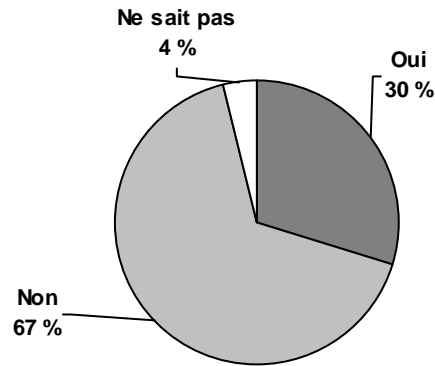
La grande majorité des entreprises urbaines de ce secteur (89 %, n = 272) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 272), les femmes représentent en moyenne 76 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E32 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près du tiers des entreprises urbaines de ce secteur (30 %, n = 91) 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.

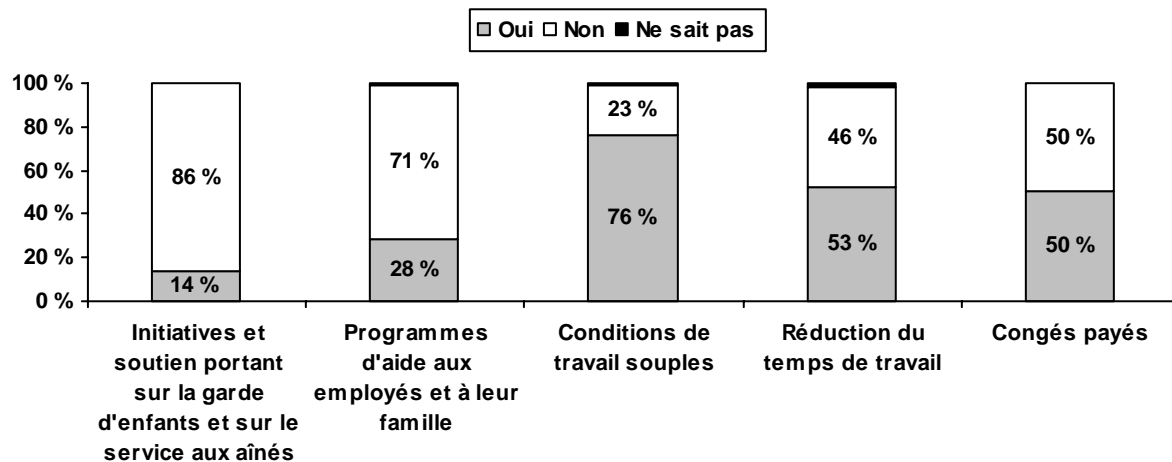
Figure E33 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



5.2.2 Subdivision rurale (N = 244)

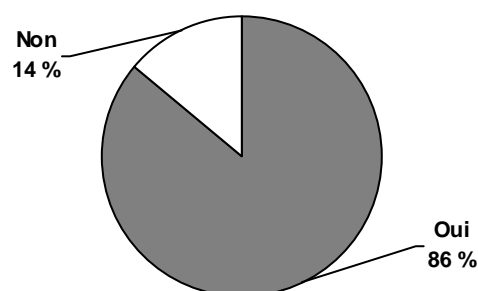
Parmi les entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, des conditions de travail souples (76 %, n = 186) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E34 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



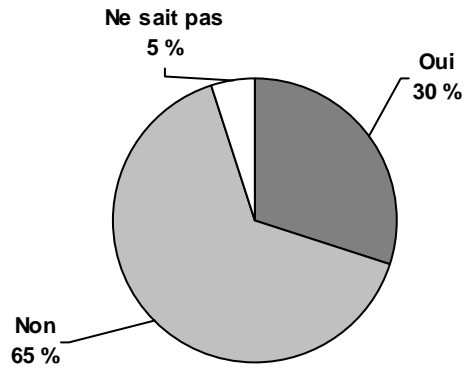
La grande majorité des entreprises rurales de ce secteur (86 %, n = 210) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 210), les femmes représentent en moyenne 82 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E35 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près du tiers des entreprises rurales de ce secteur (30 %, n = 74) 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 E36 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



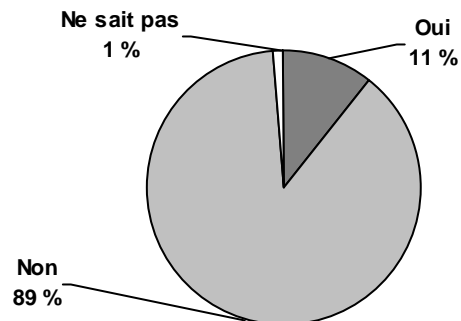
6.0 Littératie

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 553)

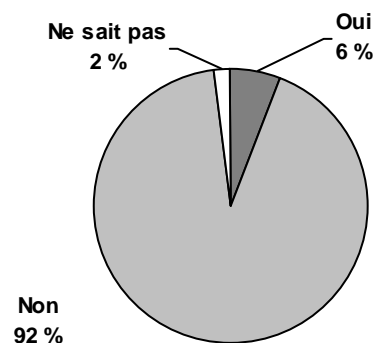
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (11 %, n = 58) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 58), on estime qu'en moyenne 11 % 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 – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



En outre, une minorité d'entreprises (6 %, n = 36) 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 = 36), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

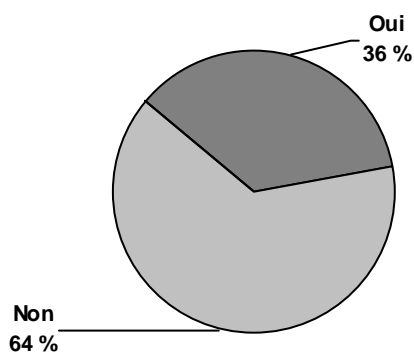
Figure E38 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 553)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 63) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Près des deux tiers de ces entreprises (64 %, n = 40) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E39 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Soins de santé et assistance sociale – Aperçu provincial (N = 63)



Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 23) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 12) ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 6)⁸.

⁸ Réponses multiples acceptées.

6.2 Subdivision urbaine ou rurale

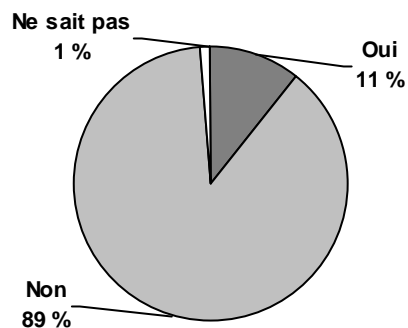
6.2.1 Subdivision urbaine

6.2.2 Subdivision rurale

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 307)

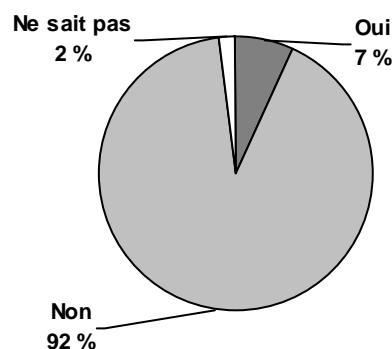
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises urbaines du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (11 %, n = 34) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 34), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E40 : 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 – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



En outre, une minorité des entreprises urbaines (7 %, n = 21) 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 = 21), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

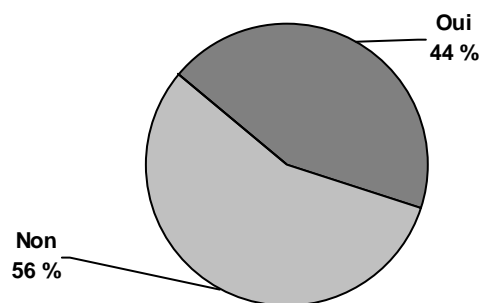
Figure E41 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 307)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 36) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus de la moitié de ces entreprises (56 %, n = 20) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E42 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision urbaine (N = 36)



Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 16) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 8)⁹.

⁹ Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 244)

Dans l'ensemble, une minorité des entreprises rurales du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (9 %, n = 23) 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 = 23), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E43 : 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 – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



En outre, une minorité des entreprises rurales (6 %, n = 14) 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 = 14), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E44 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Soins de santé et assistance sociale – Subdivision rurale (N = 244)



On a demandé aux vingt-sept entreprises rurales 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. Vingt et une de ces vingt sept entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 6) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 3) ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 3)¹⁰.

¹⁰ Réponses multiples acceptées.