

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)

Consultation avec le secteur de l'éducation

2024





FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your local labour market planning network

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre réseau local de planification du marché du travail

1425, rue Front, C.P. 2198 Hearst ON P0L 1N0

Téléphone: 705.362.5788

www.fnetb.com

Canada 

**EMPLOYMENT
ONTARIO** **EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

L'information présentées dans ce rapport était à jour au moment de son impression.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Le processus	3
Résumé des consultations	4
Défis liés au recrutement	4
Défis liés à la rétention	6
Impact de la pénurie de main-d'œuvre sur les opérations, sur le personnel en place, sur Les enfants/élèves	6
L'embauche de personnel moins qualifié	9
Stratégies pour répondre aux défis liés au recrutement et à la rétention	9
Suggestions pour aider à répondre aux pénuries de main-d'œuvre du secteur de l'éducation	11
Conclusion	13

Consultation avec le secteur de l'éducation (effectuée entre les mois de juillet et octobre 2024)



INTRODUCTION

Entre les mois de juillet et d'octobre 2024, la Commission de formation du nord-est a contacté des employeurs du secteur de l'éducation de la région afin de mieux comprendre les défis liés au recrutement et à la rétention des ressources humaines. La mobilisation s'est faite auprès de l'ensemble du secteur, c'est-à-dire des garderies jusqu'au post secondaire.

Les données les plus récentes soulignent le départ à la retraite de plusieurs employés du secteur de l'éducation à plusieurs niveaux, soit des gestionnaires, des administrateurs, des enseignants, des aides-enseignants, des éducateurs de la petite enfance, des brigadiers, des conducteurs d'autobus, des concierges, etc. De plus, les données spécialisées du Recensement pour la région révèlent que le pourcentage de jeunes dans certaines des professions clés du secteur de l'éducation a diminué entre 2016 et 2021.

De plus, le secteur a fait face à des départs à la retraite précipités en raison de la pandémie. Le nombre de postes dans le secteur de l'éducation qui sont affichés sur le portail de la CFNE reflète cette réalité. Les postes affichés pour ce secteur représentaient 27 % de tous les postes affichés en 2023 comparativement à 24 % en 2022.

C'est donc pour cette raison que cette consultation visait à recueillir de l'information auprès d'employeurs du secteur de l'éducation sur:

- Les professions en demande dans le secteur de l'éducation présentement et à l'avenir.
- Les défis liés au recrutement et à la rétention des ressources humaines.
- Les stratégies mise en place ou qui sont considérées pour attirer des employés.
- Ce que l'industrie même et la communauté peuvent faire pour appuyer les efforts de recrutement.

Le but de cette collecte d'information est de:

- Appuyer les initiatives locales d'attraction visant les besoins du secteur de l'éducation.
- Fournir des détails spécifiques sur les besoins du secteur pour informer les plans d'études et de carrières des étudiants du secondaire et du post secondaire.

L'éducation est un besoin fondamental pour assurer la croissance et le développement de notre région et de sa population. C'est pourquoi il est important de bien comprendre et de communiquer la demande en ressources humaines du secteur de l'éducation afin que des employés qualifiés soient disponibles pour répondre aux besoins actuels et à venir du secteur et assurer le bien-être socio-économique de la région.

ORGANISMES QUI ONT PARTICIPÉ À LA CONSULTATION:

- Conseil scolaires/*Education Authorities* (4), établissements post secondaires (2), centres d'éducation des adultes (10), association d'enseignants (1), garderies (5).
- Taille des organismes qui ont participé (selon le nombre d'employés: Grandes- 500+ employés (2), Moyennes – 100-499 employés (3), Petites – 5 – 99 (7), Micro – 1-4 employés (8).
- Langue d'enseignement des organismes qui ont participé: français (10), anglais (6), bilingue – français et anglais (2), bilingue – anglais et Cree (1).

LE PROCESSUS

Ce projet comprenait des entrevues avec des représentants du secteur de l'éducation pour discuter des défis et des opportunités liés au recrutement et à la rétention des ressources humaines dans cette industrie. Pour les besoins de cette consultation la mobilisation s'est faite auprès de l'ensemble du secteur, c'est-à-dire des garderies jusqu'au post secondaire. Des entrevues ont été effectuées avec des représentants de garderies, de conseils scolaires, de centres d'éducation des adultes, et d'établissements post secondaires.

Une liste de 51 agences a été préparée. Entre les mois de juillet et d'octobre, la Commission de formation du nord-est a envoyé une invitation par courriel à ces agences, les invitant à prendre part à une entrevues pour partager leurs perspectives sur les défis et les opportunités liés au recrutement et à la rétention de ressources humaines. Au total, 20 organismes ont accepté de participer.

Note: L'information contenue dans ce rapport présente un résumé des commentaires qui ont été recueillis auprès de représentants de ces 20 organismes. Elle reflète leur connaissance de la situation au sein de leurs organismes respectifs au moment de la consultation.

PROFESSIONS LES PLUS EN DEMANDE:

Enseignants

Aides enseignants

Éducateurs de la petite enfance

Instructeurs

Chargés de cours

Superviseurs

Spécialistes en informatique

Concierges

Ressources humaines

Finances

RÉSUMÉ DES CONSULTATIONS

Des entrevues ont eu lieu entre les mois de juillet et octobre 2024 avec des représentants du secteur de l'éducation pour discuter des défis liés au recrutement et à la rétention des ressources humaines. Pour les besoins de cette consultation, la mobilisation s'est faite auprès de l'ensemble du secteur, c'est-à-dire des garderies jusqu'au post secondaire. Des entrevues ont été effectuées avec des représentants de garderies, de conseils scolaires, de centres d'éducation des adultes, et d'établissements post secondaires.

Plusieurs défis ont été identifiés par les organismes qui ont participé à la consultation. Ces défis peuvent être résumés sous les thèmes suivants : la pénurie de candidats qualifiés, la concurrence, un taux de roulement élevé, le manque de ressources financières, et le manque de connaissance et/ou d'intérêt pour les carrières dans le secteur de l'éducation.

L'impact de ces défis diffère selon le type d'organisme : garderie, conseil scolaire, centre d'éducation des adultes ou établissement post secondaire. Il diffère aussi selon si les représentants travaillent dans un petit organisme communautaire ou une grande institution, ou si ces organismes sont situés dans de petites communautés rurales ou dans centre plus urbain.

Défis liés au recrutement:

- Les représentants des garderies qui ont participé à la consultation soulignent que le fait qu'elles ne peuvent pas offrir des salaires compétitifs représente un de leur défi principal lors du recrutement. Ils indiquent que le salaire que plusieurs d'entre eux sont en mesure d'offrir est insuffisant étant donné les responsabilités qui incombent aux gestionnaires et aux éducateurs de la petite enfance. Ils soulignent aussi la pénurie d'éducateurs de la petite enfance qualifiés, la concurrence pour ces travailleurs et le taux de roulement élevé qui en découle alors que les employés qualifiés vont choisir d'aller travailler comme aides enseignants pour les conseils scolaires qui offrent de meilleurs salaires et bénéfices.
- Les commentaires des représentants des conseils scolaires en ce qui a trait au salaire diffèrent grandement d'un conseil à un autre selon la taille du conseil et son emplacement. Certains indiquent offrir des salaires compétitifs et des conditions qui selon eux devraient être attrayants pour toute personne qui considère une carrière en enseignement. D'autres cependant trouvent que les salaires ne sont pas suffisamment élevés pour quelqu'un qui a investi un bon montant d'argent et six années pour devenir enseignant. L'exemple qui est fourni par un des conseils est que selon la grille salariale, le salaire d'entrée pour un enseignant est 48,000\$ par année et qu'il faut dix ans pour atteindre 100,000\$.

- Les salaires représentent aussi un défi pour les centres communautaires d'éducation des adultes. Le financement limité ne leur permet pas d'offrir des salaires et des bénéfices compétitifs. Les représentants des centres d'éducation des adultes indiquent de plus qu'ils ont de la difficulté à recruter des instructeurs pour les postes à temps partiel et pour les cours offerts en soirée. Ils soulignent aussi le fait que leurs agences sont subventionnées sur une base annuelle ce qui veut dire que les contrats des employés doivent être renouvelés annuellement, n'offrant aucune sécurité d'emploi.
- Certains des organismes mentionnent que le coût de la vie a augmenté depuis la COVID, mais les salaires sont demeurés les mêmes.
- La pandémie a entraîné un plus grand intérêt pour le travail à distance ce qui ajoute aux défis de recrutement et de rétention alors que davantage de personnes veulent travailler de la maison.
- Pour les établissements post secondaires, le défi principal pour les collèges c'est de trouver des instructeurs, particulièrement pour les programmes de métiers et du secteur de la santé. Au niveau universitaire un des défis soulignés est le recrutement de professeurs et de chargé de cours. Au-delà des défis liés au recrutement pour l'enseignement, les établissements post secondaires soulignent les défis liés au recrutement de gestionnaires et de personnel technique. Étant donné les exigences académiques requises pour certains de ces postes, le recrutement se fait souvent à l'extérieur de la région. Lorsqu'on réussit à pourvoir les postes avec des personnes de l'extérieur on fait face au défi lié au manque de logement pour permettre aux nouveaux candidats de s'établir dans la région. Dans certains cas, la demande de personnel enseignant est souvent pour des postes à temps partiel et/ou à contrat, ce qui ajoute un autre niveau de difficulté. Les établissements post secondaires indiquent qu'il est aussi difficile de trouver du personnel enseignant pour les cours en soirée.
- En ce qui a trait aux défis liés au recrutement, les garderies et les conseils scolaires mentionnent que les demandes et les exigences croissantes des enfants et des parents peuvent être difficiles à supporter et qu'elles ont un impact sur les efforts visant à encourager les gens à choisir une carrière dans le secteur de l'éducation.

40 % des participants indiquent faire face à des défis liés aux pénuries de main-d'œuvre sur une base hebdomadaire. **25 %** y font face quotidiennement.

Défis liés à la rétention:

- Pour plusieurs des organismes qui ont participé à la consultation, le plus grand défi lié à la rétention des ressources humaines est le manque de ressources financières leur permettant d'offrir des salaires et bénéfices compétitifs.
- Plusieurs agences mentionnent faire tout ce qui est possible pour assurer la rétention de leur personnel. Les plus grandes agences peuvent évidemment offrir de meilleurs salaires et bénéfices. Celles qui ont des budgets limités offrent d'autres types de compensation tels que des journées de vacances, et des conditions de travail flexibles pour permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.
- Malgré les défis liés au roulement de personnel, certains organismes soulignent avoir des employés qui sont dévoués et qui sont en place depuis plusieurs années. Le danger avec ces employés de longue date c'est de s'assurer de ne pas les surcharger en leur donnant davantage de tâches et de responsabilités pour combler les vides tout en maintenant leurs activités régulières.

Impact de la pénurie de main-d'œuvre sur les opérations, sur le personnel en place, et sur les enfants/étudiants:

Quel impact a la pénurie de main-d'œuvre sur vos opérations?	Quel impact a la pénurie de main-d'œuvre sur votre personnel actuel?	Quel impact a la pénurie de main-d'œuvre sur les enfants/les étudiants qui fréquentent votre organisme?
<ul style="list-style-type: none">• Certaines des garderies interrogées indiquent qu'elles sont incapables d'opérer à pleine capacité en raison du manque de personnel qualifié requis pour répondre aux exigences. Elles ne peuvent donc pas élargir leur programmation et leurs activités. Elles indiquent aussi que les annonces gouvernementales concernant la réduction des frais de garde sont de bonnes nouvelles mais que le	<ul style="list-style-type: none">• Dans certains cas, en raison des pénuries de main-d'œuvre on ajoute aux tâches du personnel en place qui doit en faire plus. Cela a un impact sur le moral de ces employés et un impact sur leurs tâches régulières. Si le fait d'assigner des tâches additionnelles au personnel en place permet d'éviter les interruptions des services et des	<ul style="list-style-type: none">• Les garderies et les conseils scolaires mentionnent qu'en raison du taux de roulement élevé, il y a un manque de continuité et de stabilité. Conséquemment, cela a un impact sur les enfants, particulièrement ceux qui sont anxieux ou agités. Un taux de roulement élevé et des changements fréquents de personnel veulent dire que les enfants doivent constamment s'adapter et développer une

<p>problème n'est pas toujours le manque de place, c'est la pénurie de personnel qualifié nécessaire pour accommoder une demande grandissante. De plus, ces annonces augmentent les attentes des parents auxquelles il est impossible de répondre, ce qui entraîne de la frustration alors que les gens sont placés sur des listes d'attentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les représentants des conseils scolaires indiquent qu'en raison du manque de personnel ils doivent parfois embaucher des personnes moins qualifiées ou pas qualifiées sinon les postes demeurent vacants. • Plusieurs des organismes qui ont été interrogés indiquent avoir été obligé d'annuler ou de reporter des programmes en raison du manque de personnel tandis que d'autres mentionnent que les défis liés au manque de ressources humaines limitent leur capacité d'élargir leur programmation et par conséquent de rencontrer leurs obligations contractuelles et financières. • Plusieurs agences indiquent avoir annuler ou reporter des programmes et activités, limiter le nombre de 	<p>programmes, il en résulte un personnel stressé, un roulement de personnel, et une augmentation des congés de maladie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les départements des ressources humaines ou les personnes responsables du recrutement et de l'embauche font face à des pressions additionnelles alors qu'elles sont continuellement en mode recrutement. Un des organismes mentionne avoir augmenté le personnel de son département des ressources humaines dans le but de recruter plus activement et de façon plus ciblée sur les médias sociaux et à l'extérieur de la région. • Le besoin d'offrir de l'appui additionnel aux personnes qui sont moins ou pas spécifiquement qualifiées pour le poste nécessite plus d'encadrement et de mentorat de la part du personnel en place et on n'a pas toujours les ressources qu'il faudrait pour compenser ce personnel qui prend des responsabilités additionnelles. Il en résulte des 	<p>connexion avec des personnes différentes. Additionnellement, le personnel doit composer avec des parents que se plaignent des impacts du taux de roulement sur leur enfant qui devient plus anxieux et qui a de la difficulté à composer avec des changements constants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les organismes qui enseignent aux adultes partagent des commentaires semblables par rapport au taux de roulement élevé et son impact sur le développement de relations entre les étudiants et les enseignants ce qui peut mener à une interruption du momentum de l'apprentissage. Certains étudiants ont de la difficulté à transitionner et à faire confiance. Dans certains cas ces étudiants quittent le programme et il est difficile de les ramener. Les étudiants qui ne quittent pas ont eux aussi de la difficulté à composer avec les changements alors ils ont tendance à tenter de compléter leurs travaux de façon autonome sans demander l'aide de l'instructeur. • Certains des organismes indiquent qu'ils ont été obligés de reporter des cours parce qu'ils ont seulement réussi à trouver un instructeur 3 ou 4 semaines après la date prévue pour le
---	---	---

<p>places disponibles, ou réduit leurs heures d'opération.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelques-uns des organismes mentionnent avoir fermé temporairement lorsque leur instructeur n'était pas disponible, alors que d'autres ont fermé certains de leurs sites. • On indique de plus que même si on est à l'affût des besoins de la communauté, le manque de ressources humaines et financières ne permet pas toujours le développement de programmes et de cours pour répondre à ces besoins. 	<p>employés qui sont surmenés, fatigués et par conséquent cela augmente les congés de maladie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certains des centres d'éducation des adultes indiquent que le personnel administratif doit souvent agir comme formateur lorsqu'un instructeur est absent ou pas disponible. On note de plus que la plupart des petits organismes ont seulement 1 ou 1.5 personne assignée à l'administration alors lorsque ces personnes sont en salle de classe à offrir de la formation leur travail régulier s'accumule et ils ne peuvent pas accorder beaucoup de temps à la planification stratégique et à évaluer comment améliorer et/ou augmenter leur programmation. 	<p>début du cours. Dans ce cas, les étudiants doivent se rattraper par exemple en ayant deux cours par semaine au lieu de juste un. Dans certains autres cas, les cours sont remis au semestre suivant pour permettre à l'établissement de trouver un instructeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les représentants des conseils scolaires indiquent qu'en raison du manque de personnel, il y a moins d'activités parascolaires et de sorties pour les étudiants.
--	--	---

L'embauche de personnel moins qualifié

- À la question portant sur l'embauche de personnel moins qualifié en raison des pénuries, plusieurs ont répondu n'avoir pas d'autre choix, ils indiquent avoir embauché des personnes moins qualifiées même si cela représentait davantage d'orientation, de mentorat, et de formation en milieu de travail.
- Tous les organismes qui ont indiqué avoir embauché des personnes qui n'étaient pas ou moins qualifiées ont mis en place des plans pour que celles-ci développent les compétences requises.
- Certains des postes pour lesquels on a embauché des employés qui ne possédaient pas toutes les compétences requises sont : éducateurs de la petite enfance, aides enseignants, et instructeurs pour la formation des adultes.

Stratégies mises en place pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre :

- Un des établissements post secondaire a développé un plan pour accompagner pendant six mois les personnes nouvellement embauchées. Le but est de limiter le roulement de personnel en s'assurant que les nouveaux employés se sentent bienvenus et appuyer grâce à des contacts réguliers avec les responsables des ressources humaines et des mentors/coachs.
- Certaines des prestations en ligne ont été maintenues post COVID afin de pallier aux pénuries, pour éviter de devoir annuler les programmes, et pour répondre aux besoins de certains étudiants et apprenants qui s'y sont habitués et qui veulent continuer les programmes en ligne. L'offre de programmes en ligne est une option populaire particulièrement pour les agences qui ont plusieurs points de services. La programmation en ligne permet d'offrir la formation à tous les sites avec moins d'instructeurs.

- Depuis deux ans, un des organismes a créé un nouveau poste pour le recrutement à l'international. Le but est de pouvoir participer à des activités à l'international pour trouver des éducateurs de la petite enfance qui sont qualifiés et qui ont de l'expérience de travail. Au total entre 40 et 50 personnes ont été recrutées en Ontario dont 22 travaillent pour leur organisme. Le défi est de devoir faire reconnaître leurs qualifications même si elles possèdent plusieurs années d'expérience.
- Certains organismes mentionnent avoir augmenter les bénéfices et offrir des allocations/bonis liés à la rétention payées après deux années d'emploi, des incitatifs et bonis liés au recrutement, une augmentation des allocations pour les déplacements, du logement gratuit pour le personnel enseignant, des améliorations aux conditions de travail, plus de flexibilité pour offrir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et quand c'est possible des opportunités de télé travail.
- Dans certains cas les organismes changent leurs stratégies de recrutement par exemple un recrutement plus actif et ciblé sur les médias sociaux tels que LinkedIn, et l'embauche d'agences de recrutement pour certains postes tels que les professeurs et les postes de haute direction. Certains des organismes indiquent participer davantage aux foires d'emploi au niveau local et à l'extérieur de la région.
- Le télé travail et les horaires flexibles pour les postes administratifs ont permis d'aider le recrutement et la rétention de personnel pour ces postes. Pour le personnel qui doit être sur place, certains organismes compensent en offrant des activités de reconnaissance ce qui semble être apprécié.
- Une des agences a indiqué être allée directement rencontrer des candidats potentiels chez un autre employeur pour leur offrir de venir travailler pour eux.
- Les foires d'emploi semblent devenir plus populaires. Les participants soulignent le temps et les ressources qui doivent être consacrés à ce genre d'activité.

Suggestions pour aider à répondre aux pénuries de main-d'œuvre du secteur de l'éducation:

- Une des agences souligne le défi lié au financement pour les francophones, suggérant que l'allocation du financement pour les organismes francophones soit gérée par et pour les francophones afin d'assurer un accès équitable. On mentionne aussi que la pénurie de main-d'œuvre est plus élevée pour les organismes et établissements francophones comparativement aux anglophones.
- Certaines des plus petites agences indiquent avoir besoin de plus de financement pour leur permettre de développer de nouveaux programmes et services. Les budgets qu'elles ont présentement et l'augmentation du coût de la vie ne leur permettent pas d'innover et de prendre de l'expansion. Elles soulignent aussi que du financement additionnel leur permettrait d'offrir des postes à temps plein plutôt qu'à temps partiel, d'offrir des salaires et bénéfices compétitifs, et ainsi garder leur personnel.
- Quelques-uns des centres d'éducation des adultes mentionnent qu'ils reçoivent un nombre croissant de nouveaux arrivants qui viennent à leur centre et aimeraient plus de flexibilité pour pouvoir répondre à la demande de cette population.
- Du côté des garderies on souligne avoir besoin de plus de capacité pour répondre à la demande grandissante. Elles ont des listes d'attente, elles ont des demandes pour des services en soirée et en fin de semaine mais elles n'ont pas le personnel qualifié pour répondre à cette demande et dans certains cas elles n'ont pas l'espace physique ni les ressources financières pour augmenter l'offre de services.
- De l'appui et des incitatifs pour le logement pour les enseignants qualifiés qui décident de s'établir dans une communauté du Nord.
- Le transport public n'est pas disponible dans la plupart des communautés ce qui pose un autre défi non seulement pour attirer de la main-d'œuvre mais aussi pour attirer des étudiants de l'extérieur ce qui en retour limite la capacité des établissements à augmenter leur programmation.
- On mentionne qu'il y a beaucoup de financement qui est alloué pour promouvoir les métiers et les professions du secteur de la santé, et que peut-être on pourrait en faire autant pour les professions du secteur de l'éducation.

- Pour répondre au besoin d'éducateurs de la petite enfance dans les petites communautés rurales et isolées il faudrait offrir davantage de formation en ligne qui ne nécessite pas d'avoir un certain nombre d'étudiants pour que le cours aille de l'avant. La formation en ligne devrait être jumelée à des placements en milieu de travail au sein d'organismes de la communauté.
- Il faudrait reconnaître la différence entre les communautés rurales du nord et celles du sud de l'Ontario. Les pénuries sont plus difficiles à combler dans le Nord en raison du plus petit bassin de candidats potentiels et à la capacité limitée pour la formation des professionnels du secteur de l'éducation.
- On croit que la communauté peut appuyer les efforts de recrutement du secteur de l'éducation en partageant l'information sur les opportunités d'emploi et les postes qui sont affichés.
- Il faut s'assurer que les efforts de recrutement du secteur de l'éducation soient liés aux stratégies communautaires de recrutement et d'attraction qui font la promotion des emplois mais aussi du style de vie et des avantages qu'offrent les communautés du Nord de l'Ontario.
- Encourager davantage de jeunes gens à considérer une carrière dans le domaine de l'éducation. Par le passé on avait l'impression d'avoir formé trop d'enseignants et qu'il n'y avait pas assez d'emplois pour les nouveaux diplômés. La situation est différente aujourd'hui, particulièrement dans le Nord de l'Ontario alors que l'on compose avec une population qui diminue et une main-d'œuvre vieillissante qui va entraîner plusieurs départs à la retraite dans la prochaine décennie. De plus, la COVID a accéléré certains de ces départs à la retraite. Il devient donc important de promouvoir les opportunités actuelles et à venir dans le secteur de l'éducation, les carrières enrichissantes de ce domaine, et l'importance du secteur de l'éducation pour l'ensemble de la communauté.

CONCLUSION

Tel qu'il est mentionné en introduction, les défis liés au recrutement et à la rétention qui ont été identifiés lors de ce processus de consultation diffèrent selon le type d'organismes : garderie, conseil scolaire, centre d'éducation des adultes, ou établissement post secondaire. On remarque des différences aussi par rapport à l'importance et l'impact des défis selon si les représentants travaillent pour de petits organismes communautaires ou de grands établissements, et aussi selon si ces organismes sont situés dans une petite communauté rurale et isolée ou dans un centre plus urbain.

Malgré ces différences, les besoins et les défis qui ont été soulevés pendant la consultation peuvent être résumés sous des thèmes communs : le manque de candidats qualifiés, la concurrence, un taux de roulement élevé, le manque de ressources financières, et le manque de sensibilisation et/ou d'intérêt envers le secteur de l'éducation.

Les nuances par rapport aux conditions particulières des différents organismes soulignent le fait que les interventions visant à répondre aux défis liés au recrutement et à la rétention des ressources humaines doivent être adaptées à l'environnement unique des centres de garde, des conseils scolaires, des centres d'éducation des adultes, et des établissements post secondaires.

De plus, les réponses aux défis identifiés par les organismes du secteur de l'éducation sont sensiblement les mêmes défis qui sont soulevés par plusieurs autres secteurs et industries. On a donc avantage à préconiser les stratégies d'attraction et de recrutement au niveau communautaire.