

Les populations étudiées sont présentées au tableau 1, réparties selon le [bassin d'affectation](#) et le statut d'emploi. Il s'agit de données annuelles, couvrant la période du 1^{er} juillet 1995 au 30 juin 1996¹.

Tableau 1
Le personnel enseignant des commissions scolaires du Québec en 1995-1996 selon le bassin d'affectation et le statut d'emploi

Données annuelles (1995-1996) Bassin d'affectation	Personnel permanent à temps plein			Personnel à temps partiel		
	nombre	%de femmes	âge moyen	nombre	% de femmes	âge moyen
Adaptation scolaire	7 017	69,1	43,5	1 662	83,5	33,0
Éducation préscolaire	2 743	99,1	44,8	699	97,3	35,5
Enseignement primaire	20 713	88,2	46,3	4 366	93,7	38,2
Mathématique et sciences	5 715	37,5	46,1	1 700	52,7	34,1
Langue d'enseignement	3 871	59,5	46,4	1 619	81,2	38,2
Formation générale ²	5 943	38,8	47,0	2 023	62,0	35,6
Spécialités	9 450	51,4	44,5	3 123	68,1	34,9
Formation professionnelle	2 057	31,7	50,0	1 900	44,5	40,3
Formation continue * déjà inclus dans chaque bassin	(333)*	50,8	49,3	(2 650)*	77,4	42,6
Tous les bassins	57 509	66,2	45,8	17 092	73,7	36,5

Un personnel enseignant assez âgé et majoritairement féminin

Le personnel permanent à temps plein est plus nombreux et plus âgé que le personnel à temps partiel et on y trouve un peu moins de femmes. En 1995-1996, près des deux tiers des 57 500 personnes qui enseignent et ont un emploi permanent sont des femmes, alors que cette proportion atteint presque les trois quarts chez les 17 100 personnes qui enseignent à temps partiel. Plus de neuf années séparent l'âge moyen du personnel à temps plein (45,8 ans au 30 septembre 1995) de celui du personnel à temps partiel (36,5 ans).

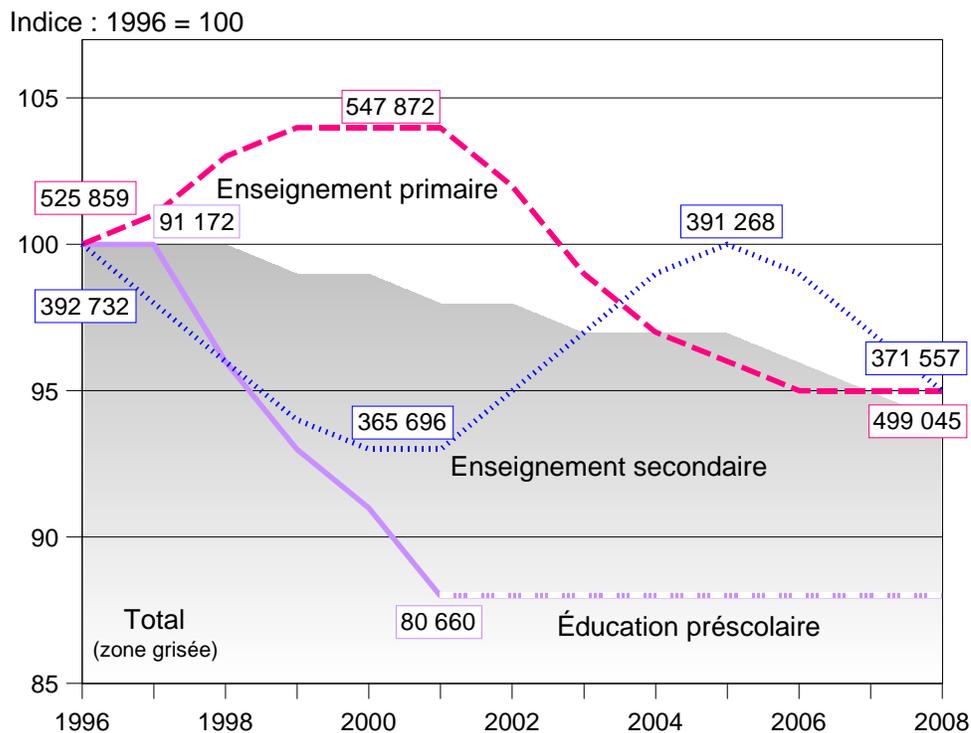
Les prévisions sont réparties entre huit bassins d'affectation. Le neuvième bassin, la formation continue dont l'effectif enseignant est déjà réparti entre les huit autres, n'apparaît qu'à titre informatif. Quatre bassins ne concernent que l'enseignement au secondaire : la mathématique et les sciences, la langue d'enseignement, la formation générale² et la formation professionnelle. Et deux bassins concernent l'enseignement primaire et secondaire : l'adaptation scolaire et les spécialités (langue seconde, éducation physique, musique et arts plastiques).

Le plus important bassin, l'enseignement primaire, rassemble 36 p. 100 du personnel permanent et plus du quart du personnel à temps partiel. Dans ce groupe, environ 9 personnes sur 10 sont des femmes (on ne compte pas ici le personnel de l'éducation préscolaire, qui est presque exclusivement féminin). La mathématique et les sciences ainsi que la formation professionnelle sont les deux bassins où la proportion de femmes est la plus faible; ils sont suivis de près par le bassin de la formation générale au secondaire. Les écarts d'âge entre les bassins sont parfois considérables : en ce qui concerne le personnel permanent, 6,5 années séparent le personnel enseignant de la formation professionnelle, le bassin le plus âgé, de celui de l'adaptation scolaire, le groupe le plus jeune. L'écart est semblable entre les deux mêmes bassins³ en ce qui concerne le personnel à temps partiel.

L'évolution du personnel enseignant est étroitement liée à l'évolution du nombre d'élèves. Si l'on maintient un rapport élèves-maître constant, et si le nombre d'élèves prévu doit diminuer, alors il faudra moins de maîtres pour enseigner. Ce nombre de maîtres est calculé pour chacun des bassins d'affectation avec, comme première variable clé, la prévision du nombre d'élèves selon l'ordre d'enseignement. Le graphique 1 illustre l'évolution relative des prévisions d'élèves selon l'ordre d'enseignement.

1. Les données au 30 septembre sous-évaluaient grandement l'effectif enseignant en omettant près de 5 000 personnes à temps partiel et environ 575 personnes parmi le personnel permanent à temps plein.
2. La formation générale est un bassin créé pour les besoins du modèle de prévisions; il regroupe la religion, la morale, les sciences humaines et tout autre champ non déjà spécifié du secondaire.
3. N'oublions pas que le personnel enseignant de la formation continue est déjà réparti entre tous les autres bassins. Comme ce personnel est plus âgé et que son importance relative est assez grande en ce qui concerne le personnel à temps partiel, il influence à la hausse l'âge moyen de tous les bassins de personnel enseignant à temps partiel.

Graphique 1
Évolution relative du nombre d'élèves des commissions scolaires du Québec selon l'ordre d'enseignement de 1996-1997 à 2008-2009



Les trois courbes du graphique ci-dessus sont des indices relatifs ayant pour base l'année scolaire 1996-1997. Quelques données chiffrées indiquent les variations extrêmes de ces courbes.

Le nombre d'élèves dans les deux grands ordres d'enseignement (primaire et secondaire) évoluera de façon radicalement opposée. La croissance du nombre de naissances de la fin des années 80 fera augmenter le nombre d'élèves du primaire jusqu'en 2000, cette hausse se fera sentir ensuite au secondaire. Les populations d'élèves du primaire croîtront de plus de 4 p. 100 de 1996-1997 à 1999-2000 en passant de 525 859 à 547 872, puis leur nombre diminuera rapidement jusqu'en 2008-2009 à moins de 500 000.

Au secondaire, c'est l'inverse : pendant la période de croissance du primaire, il y aura une diminution de près de 7 p. 100 du nombre d'élèves, qui passera de 392 732 en 1996-1997 à 365 696 en 2000-2001, puis une croissance rapide du nombre d'élèves qui permettra d'atteindre de nouveau le niveau de 1996-1997 en 2005-2006. L'année suivante les effectifs scolaires du secondaire amorceront une nouvelle baisse à mesure que les élèves moins nombreux du primaire du début des années 2000 passeront au secondaire.

L'éducation préscolaire connaîtra une forte décroissance de près de 12 p. 100 du nombre d'enfants en quatre années seulement. Puis, émettant une hypothèse plutôt optimiste, nous avons figé la population prévue de 2001-2002 jusqu'en 2008-2009¹.

Ainsi le nombre total d'élèves diminuera d'environ 6 p. 100 entre 1996-1997 et 2008-2009, soit une diminution annuelle moyenne de 0,4 p. 100. Comme la demande de personnel correspond au nombre de personnes requises pour enseigner aux élèves, et que nous maintenons constant le rapport élèves-maître, on pourrait croire que la diminution du nombre d'élèves d'ici 2008-2009 entraînera une diminution équivalente des effectifs enseignants requis. Mais ce n'est pas aussi simple.

Évolution divergente du nombre d'élèves de l'enseignement primaire et secondaire

1. Des données provisoires plus récentes nous indiquent que la diminution devrait se poursuivre après 2001-2002, peut-être même aussi intensément.

Effets importants de la nouvelle maternelle à temps plein et de la réforme du curriculum

Une prévision de l'effectif enseignant est établie pour chacun des bassins d'affectation. Lorsqu'un bassin est commun à deux ordres d'enseignement, l'évolution différente du nombre d'élèves des divers ordres annule ou amplifie les variations de la demande de personnel. De plus, une foule d'événements ponctuels peuvent affecter la demande, citons le passage de la maternelle cinq ans de temps partiel à temps plein qui a fait augmenter la demande et la réforme du curriculum dont les effets les plus notables sont l'augmentation du tiers des effectifs enseignants en anglais langue seconde au primaire et des variations plus complexes, à la hausse ou à la baisse, entre les divers champs d'enseignement au secondaire.

En revanche, les modifications aux régimes de retraite et les mesures de départ assisté n'ont pas eu de répercussion sur la demande parce qu'il fallait de toute façon remplacer les personnes qui quittaient leur emploi, puisqu'on ne peut laisser des élèves sans maître ! Nous verrons plus loin que les départs massifs ont plutôt eu un effet notable sur l'offre de personnel enseignant et sur les besoins de recrutement. Le personnel encore en fonction après les différents départs représente cette offre.

Le tableau 2 ci-dessous présente les résultats des prévisions pour l'ensemble du personnel enseignant permanent et à temps partiel des commissions scolaires (c.s.) du Québec.

Tableau 2
Prévisions de personnel enseignant des c.s. du Québec de 1996-1997 à 2008-2009 selon le statut d'emploi (données annuelles)

	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02
Effectif permanent :	57 509	57 598	59 383	59 088	58 798	58 534	58 288
1. Création d'emplois	-576	89	1 785	-295	-290	-264	-246
2. Attrition	2 356	3 045	8 782	2 703	2 805	2 921	3 075
3. <i>Retraites</i>	1 753	2 478	8 199	1 925	2 029	2 146	2 294
4. Recrutement brut : 1+2	1 780	3 134	10 566	2 408	2 515	2 657	2 829
Effectif à temps partiel :	17 092	16 966	17 355	17 278	17 218	17 036	16 981
5. Création d'emplois	727	-126	389	-77	-60	-182	-55
6. Attrition	2 288	2 541	6 305	2 592	2 579	2 566	2 530
7. <i>Promotions nettes</i>	1 420	1 562	4 689	1 602	1 594	1 584	1 563
8. Recrutement brut : 5+6	3 015	2 415	6 694	2 515	2 519	2 384	2 475
Recrutement net : 4+8-7	3 375	3 987	12 571	3 321	3 439	3 457	3 740
	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09
Effectif permanent :	58 119	58 000	57 924	57 710	57 327	56 749	56 168
1. Création d'emplois	-169	-119	-76	-214	-383	-578	-581
2. Attrition	3 177	3 244	3 231	3 138	3 031	2 901	2 776
3. <i>Retraites</i>	2 387	2 448	2 432	2 341	2 241	2 121	2 012
4. Recrutement brut : 1+2	3 008	3 125	3 155	2 924	2 648	2 323	2 195
Effectif à temps partiel :	16 948	16 927	16 916	16 870	16 784	16 650	16 515
5. Création d'emplois	-33	-21	-11	-46	-87	-134	-136
6. Attrition	2 523	2 522	2 522	2 524	2 518	2 504	2 481
7. <i>Promotions nettes</i>	1 557	1 554	1 551	1 550	1 545	1 536	1 522
8. Recrutement brut : 5+6	2 490	2 501	2 511	2 478	2 431	2 370	2 345
Recrutement net : 4+8-7	3 941	4 073	4 114	3 853	3 535	3 158	3 018

Note : Les créations d'emplois, l'attrition, les promotions nettes et le recrutement correspondent à des mouvements de personnel entre l'effectif de l'année antérieure et celui de l'année en cours.

Ce tableau permet l'étude des interactions de la demande, de l'offre et des besoins de recrutement de personnel enseignant. Le tableau se lit de haut en bas, selon la numérotation des lignes.

- Les chiffres de la **première ligne grasse** indiquent les effectifs enseignants correspondant à la demande de personnel permanent.
- Ligne 1 – les variations successives de la demande représentent la création d'emplois. Elle

Une population
enseignante en
décroissance

En 13 ans on renouvelle
80 p. 100 du personnel
permanent et plus de
deux fois celui à temps
partiel

peut être négative ou positive; en 1997-1998, elle est anormalement élevée à cause de la demande supplémentaire de personnel enseignant à la maternelle cinq ans à temps plein qui est maintenant offerte aux enfants.

- Ligne 2 – l'attrition représente le nombre de personnes qu'il faut réellement remplacer; c'est la différence entre les départs et les retours de personnel. En 1996-1997, les nouvelles conditions d'accès à une retraite pour les personnes adhérant au RREGOP ont fait augmenter l'attrition; l'année suivante, ce sont les mesures exceptionnelles de départ assisté qui ont produit le même effet.
- Ligne 3 – les retraites sont déjà incluses dans le calcul de l'attrition dont elles forment la constituante principale, mais il est important de souligner que les départs de personnel surviennent à tous les âges pour de multiples raisons¹.
- Lignes 4 et 8 – le recrutement brut est la somme de l'attrition et de la création d'emplois. Il correspond au nouvel effectif venant du personnel à temps partiel ou de la réserve active².
- Les chiffres de la **seconde ligne grasse** indiquent les effectifs enseignants de la demande de personnel à temps partiel.
- Lignes 5 et 6 – la création d'emplois et l'attrition s'expliquent de la même façon pour les effectifs à temps partiel et pour les effectifs permanents.
- Ligne 7 – les promotions nettes correspondent aux déplacements ou aux promotions de personnel à temps partiel vers des emplois permanents à temps plein desquels on a déduit les retours; les promotions nettes réduisent les besoins de recrutement de personnel permanent.
- Enfin, à la dernière ligne, le recrutement net est la somme des recrutements bruts des deux statuts d'emploi de laquelle on déduit les promotions nettes.

Les données du tableau nous indiquent que la population enseignante est en décroissance, mais c'est une décroissance moins rapide, semble-t-il, que celle des élèves. En effet, les chiffres en gras du tableau 2 montrent que, même si le nombre d'élèves décroît de 6 p. 100 d'ici 2008-2009, les effectifs enseignants permanents ou à temps partiel diminueront de 2 à 3 p. 100 seulement durant la même période. L'effectif permanent devrait décroître de 1 340 personnes et l'effectif à temps partiel devrait diminuer de plus de 575 personnes (si la part du personnel à temps partiel dans l'ensemble du personnel enseignant demeure constante) de 1995-1996 à 2008-2009.

Par ailleurs, on remarque une forte augmentation des effectifs en 1997-1998 : c'est la nouvelle maternelle à temps plein qui provoque cette hausse. Dès lors, la diminution du personnel enseignant d'ici 2008-2009 devient nettement plus importante si on choisit 1997-1998 comme année de référence : -5,4 p. 100 (-3 215) membres du personnel permanent et -4,8 p. 100 (-840) membres du personnel à temps partiel; le parallèle avec les effectifs scolaires des c.s. est alors plus facile à faire, la population enseignante diminuant de 5,4 p. 100 durant ces mêmes années.

Pendant la période étudiée, l'attrition correspondra approximativement à 3 000 membres du personnel permanent et à 2 500 membres du personnel à temps partiel (beaucoup plus mobile), ce qui entraînera un recrutement net de plus de 3 000 personnes, voire même plus de 4 000 personnes par année vers 2003 et 2004.

Les départs exceptionnels de 1997-1998 n'empêcheront pas l'attrition d'atteindre quand même 2 700 personnes du personnel permanent l'année suivante. En fait, on peut résumer en gros les effets des mesures de départ assisté par l'affirmation suivante : trois années de départ à la retraite en une seule. Si on additionne les valeurs de l'attrition des 13 années de prévisions, on aurait renouvelé près de 80 p. 100 du personnel permanent et plus de deux fois le personnel à temps partiel des commissions scolaires de 1995-1996 !

L'essentiel de la mobilité du personnel enseignant a été modélisé pour nos prévisions. On peut observer une partie de ces mouvements en reprenant la lecture du [tableau 2](#) de la façon suivante. Considérons les données d'observation et la première année de prévision, 1996-1997. Aux 57 509 personnes qui font partie de l'effectif permanent, il faut ajouter 89 personnes pour

1. Les départs correspondent à différents mouvements de sortie des effectifs enseignants : départs hors de la commission scolaire, déplacement vers une autre catégorie de personnel (devenir cadre ou professionnel pour la c.s. par exemple), changement de statut d'emploi dans un même bassin d'affectation ou dans un autre bassin. Les décès, quant à eux, sont assimilés à des départs hors de la c.s.
2. Une personne dont la qualification légale d'enseigner est valide et qui est affectée à une autre catégorie de personnel est considérée dans le projet de régulation des admissions comme disponible pour occuper un emploi qualifié; elle fait donc partie de la réserve active.

répondre à la demande de 1996-1997 soit 57 598 personnes. Mais il faut également remplacer ceux et celles qui quittent leur emploi, représentés ici par l'attrition de 3 045 personnes (qui inclut les 2 478 retraites), d'où des besoins bruts de 3 134 personnes. Comme notre système d'éducation ne saurait fonctionner sans personnel à temps partiel, il faut considérer également cette population. En 1996-1997 la demande de personnel à temps partiel a décliné de 126 personnes par rapport à l'année antérieure, diminuant d'autant les besoins. En revanche, cette population est beaucoup plus mobile et il faut remplacer 2 541 personnes (l'attrition). Une partie des 2 541 personnes ont quitté leur emploi (voir la note 1 à la page 5), mais 1 562 personnes ont plutôt obtenu un emploi permanent, réduisant ainsi les besoins de recrutement de personnel permanent. Finalement, il aura fallu recruter 3 987 personnes pour répondre à la demande de 1996-1997, soit la somme du recrutement brut de personnel permanent et de personnel à temps partiel de laquelle on a déduit les promotions nettes du personnel à temps partiel devenu permanent.

L'analyse fine de la mobilité du personnel¹ et sa modélisation des prévisions ont permis une meilleure compréhension des besoins de recrutement. Une très importante part du recrutement se fait « à l'interne », c'est-à-dire que les personnes recrutées une certaine année pour enseigner, qu'elles fassent partie du personnel permanent ou à temps partiel, travaillaient déjà dans les commissions scolaires l'année précédente. Cette part atteint neuf personnes sur dix du personnel permanent et sept personnes sur dix du personnel à temps partiel.

Les divers mouvements de départ sont d'ailleurs plus importants que ce que l'attrition décrit au tableau 2. En effet, sur une courte période d'un an, les départs de personnel sont souvent suivis de retours. L'attrition exprimée au tableau 2 correspond au nombre de personnes qu'il faut réellement remplacer et non pas au nombre total de départs.

Nous avons dit précédemment que les prévisions étaient réparties entre huit bassins d'affectation. La demande de personnel enseignant évolue différemment selon chaque bassin, et la composition même de chaque bassin affecte également son évolution. Les divers mouvements de départs et d'arrivées se différencient selon l'âge, le sexe et le régime de retraite des membres du personnel.

Tous les bassins d'affectation verront leurs effectifs décroître de 1995-1996 à 2008-2009, sauf le bassin de la langue d'enseignement, où il y aura une hausse de 10 p. 100. L'augmentation ponctuelle des effectifs du bassin de l'éducation préscolaire en 1997-1998 sera suivie d'une diminution continue de ses effectifs. Les bassins des spécialités (au secondaire) et de la formation professionnelle² auront des effectifs plutôt stables, alors que les effectifs du primaire et de l'adaptation scolaire diminueront de 5 p. 100 et que les effectifs du bassin de la mathématique et des sciences décroîtront de 9 p. 100. Le tableau ci-dessous illustre, pour les années paires seulement (pour éviter d'alourdir le tableau), l'évolution attendue des effectifs enseignants selon le bassin d'affectation.

Une mobilité complexe et des déplacements importants « à l'interne »

Tableau 3
Prévisions de l'effectif enseignant permanent et à temps partiel des c.s. et du secteur privé selon le bassin d'affectation, de 1996-1997 à 2008-2009

Bassin d'affectation	1995-96	1996-97	1998-99	2000-01	2002-03	2004-05	2006-07	2008-09
Adaptation scolaire	8 827	8 908	8 810	8 600	8 573	8 601	8 524	8 317
Éducation préscolaire	3 698	3 723	5 694	5 412	5 265	5 267	5 269	5 272
Enseignement primaire	26 199	26 317	27 045	27 230	26 548	25 492	24 959	24 850
Mathématique et sciences	8 530	8 387	8 129	7 590	7 731	8 038	8 051	7 764
Langue d'enseignement	6 239	6 117	5 947	6 650	6 770	7 027	7 037	6 796
Formation générale ³	9 114	8 928	8 605	7 573	7 731	8 069	8 082	7 759
Spécialités ³	13 893	13 778	13 675	13 982	13 967	14 032	13 919	13 592
Formation professionnelle	3 957	4 238	4 246	4 246	4 246	4 246	4 246	4 246
Total	80 457	80 396	82 151	81 283	80 831	80 772	80 087	78 596

1. Le tableau 410 du SIDE (aspect régulation) illustre la mobilité du personnel enseignant permanent et à temps partiel, mais également celle du personnel d'appoint.
2. Le modèle de prévisions s'appuie ici sur une prévision d'élèves de la formation professionnelle dont les effectifs sont maintenus constants.
3. Les bassins de la formation générale et des spécialités apparaissent en [annexe](#) et sont répartis selon chacune des spécialités qu'ils regroupent.

On peut voir que les bassins de la langue d'enseignement, de la formation générale et de la mathématique et des sciences subiront, vers l'an 2000, des variations brusques à la hausse ou à la baisse de leurs effectifs. Comment l'expliquer ? Tout d'abord, n'oublions pas que, comme nous l'avons vu sur le graphique 1, les effectifs scolaires du secondaire diminueront jusqu'au début des années 2000, ce qui entraînera une diminution de l'effectif enseignant dans certains bassins d'affectation. Ensuite, ce seront les effets du changement du curriculum¹ – pris en considération dans notre modèle de prévision en 1999-2000 pour le primaire et en 2000-2001 pour le secondaire – qui affecteront ces bassins.

L'effectif de l'enseignement privé, dans le tableau 3, compte environ 5 800 personnes, soit un peu plus de 7 p. 100 des effectifs totaux. Son importance relative est encore plus grande quand on ne considère que l'enseignement secondaire, soit autour de 10 p. 100.

Le tableau 4² présente quelques indicateurs de l'évolution des prévisions concernant le personnel enseignant selon le bassin d'affectation. Les indicateurs d'âge permettent d'observer le vieillissement et le renouvellement d'un bassin : l'âge moyen, la proportion des moins de 30 ans et celle des personnes de 50 ans et plus. Quant à elle, la proportion de femmes (par rapport à l'ensemble des effectifs) annonce la poursuite de la féminisation de la profession.

Tableau 4
Quelques indicateurs des prévisions de personnel enseignant des c.s. selon le bassin d'affectation de 1995-1996 à 2008-2009

Indicateur	Personnel permanent ou à temps plein	Personnel à temps partiel
Âge moyen	– en baisse continue, de 45,8 ans en 1995-1996 à 42,7 ans en 2007-2008; – le plus élevé : 50 ans en formation professionnelle; – le plus bas : 43,5 ans en adaptation scolaire.	– stable autour de 36,5 ans, convergence vers 36 ans à cause du modèle d'entrée; – le plus élevé : 40 ans en formation professionnelle, mais à la baisse; – le plus bas : 33 ans en adaptation scolaire.
Proportion des moins de 30 ans	– 6 % en 1995-1996, 12,5 % en 1997-1998, 8,5 % en 2008-2009; – près de 10 % en adaptation scolaire; – moins de 1 % en formation professionnelle.	– de 34 à 36 % des effectifs totaux; – 50 % des effectifs en adaptation scolaire; – 45 % en mathématique et sciences; – 9 % en formation professionnelle.
Proportion des 50 ans et plus	– 34 % en 1995-1996, 29 % en 1997-1998, 34 % en 2000-2001, 25 % en 2008-2009; – le plus bas : 22 % en éducation préscolaire; – le plus élevé : 55 % en formation professionnelle; – 40 % en langue d'enseignement et mathématique et sciences.	– de 12,5 à 13 % des effectifs totaux; – de 6 à 7 % en adaptation scolaire, en mathématique et sciences et dans les spécialités du secondaire.
Proportion de femmes	– 66 %, en hausse pour approcher 74 % en fin de période; – en 2006-2007, il y aura plus de femmes que d'hommes dans tous les bassins, sauf en formation professionnelle.	– 74 %, stable à cause du modèle d'entrée; – en 2006-2007, il y aura plus de femmes que d'hommes dans tous les bassins, sauf en formation professionnelle.

Un vieillissement qui se termine, un renouvellement en cours

La population enseignante des commissions scolaires du Québec atteint le maximum de son vieillissement entre 1995-1996 et 2000-2001. Pourquoi cet intervalle de 5 ans ? Parce que l'âge moyen a atteint son maximum en 1995-1996, mais la proportion des 50 ans et plus a continué de croître. Bien sûr, les retraites anticipées de 1997-1998 ont fait chuter la proportion des 50 ans et plus, de 36 à moins de 29 p. 100 du personnel permanent, mais ce n'était là qu'un bris de séquence et cette proportion remontera à 34 p. 100 en 2000-2001 avant une diminution plus définitive. En même temps, la proportion des jeunes de moins de 30 ans a bénéficié du recrutement engendré par les retraites anticipées, mais le processus d'accès à un poste permanent est si long que la population enseignante de moins de 30 ans est déjà à la baisse en 1998-1999.

L'âge moyen des personnes qui obtiennent un poste permanent (à temps plein) chaque année

- La réforme du curriculum modifie la grille des matières de l'enseignement primaire et secondaire. Le surplus ou le déficit de personnel enseignant dans certaines matières sera compensé, en grande partie, par des déplacements de personnel entre les divers champs d'enseignement.
Au primaire, le changement le plus important est l'enseignement de l'anglais, langue seconde, dès la 3^e année, qui entraînera une augmentation du tiers des effectifs de ce bassin. Comme ce temps d'enseignement est enlevé aux instituteurs et institutrices du primaire, leur nombre diminuera d'environ 2 p. 100. Notre modèle tient compte de la nouvelle grille à partir de l'année scolaire 1999-2000.
Au secondaire, il y aura des augmentations d'effectifs en français, langue d'enseignement (20 p. 100), et en français, langue seconde (30 p. 100), qui seront en partie compensées par des diminutions d'effectifs en sciences et technologie – nous ne tenons pas compte ici des intentions récentes de la ministre annoncées bien après nos calculs – et des diminutions dans les autres champs de la formation générale. L'augmentation des effectifs en sciences humaines (20 p. 100) devrait également être compensée par des diminutions d'effectifs dans les autres champs de la formation générale. Notre modèle prend en considération la nouvelle grille de l'enseignement secondaire à partir de l'année scolaire 2000-2001.
- Le tableau 4 résume les informations des tableaux 4a et 4b qui apparaissent en [annexe](#).

Au moins les deux tiers des départs parmi le personnel permanent sont des retraites

20 p. 100 du personnel à temps partiel quitte les commissions scolaires et 10 p. 100 accède au statut permanent chaque année

Des besoins de recrutement importants

est autour de 34 ans, alors qu'il est à peu près de 32 ans pour ce qui est du personnel à temps partiel. Près des trois quarts du nouvel effectif sont des femmes. Ces valeurs ont été retenues pour toute la durée de la prévision, car elles étaient déjà stables depuis plusieurs années.

Si l'on tient compte du fait qu'un étudiant obtient son baccalauréat en enseignement vers l'âge de 27 ans en moyenne¹, on constate que l'accès à la profession de l'enseignant ou de l'enseignante à temps plein ou à temps partiel s'étire sur cinq à sept années !

Comme on renouvelle le personnel à la suite des départs, la proportion de femmes dans l'ensemble du personnel enseignant aura tendance à croître pour se stabiliser autour de 73 à 74 p. 100. En 2006-2007, il y aura plus de femmes que d'hommes dans tous les bassins d'affectation, sauf en formation professionnelle.

Quelles sont les raisons des départs ? Ce sont surtout des départs à la retraite en ce qui concerne le personnel permanent : de la moitié des départs en 1991-1992, cette proportion a augmenté rapidement à près des deux tiers en 1994-1995. Puis en 1995-1996, de nouvelles conditions de départ pour les personnes qui adhéraient au RREGOP ont fait augmenter la part des retraites dans l'ensemble des départs à 74 p. 100 et, l'an dernier, en 1996-1997, elles représentaient 90 p.100 des départs ! Cependant, cette part des retraites diminuera rapidement et fluctuera entre 62 et 66 p. 100 jusqu'en 2008-2009.

Les personnes retraitées ont, le 30 septembre de leur dernière année d'enseignement, en moyenne un peu plus de 55 ans pour ce qui est des femmes et 57 ans pour ce qui est des hommes. Les mesures de départ assisté ont ramené temporairement cet âge à 53,7 ans chez les femmes et à 55,2 ans chez les hommes.

D'autres départs sont des départs vers l'extérieur. En effet, chaque année, de 500 à 600 personnes quittent la commission scolaire. Ce sont des femmes âgées de 47 ans environ et des hommes de 51 ans. De plus, près de 400 autres personnes changent de statut ou de catégorie d'emploi annuellement; elles sont âgées en moyenne de 40 à 43 ans.

La majeure partie des départs, parmi le personnel à temps partiel, sont dûs à des changements de statut : des personnes accèdent au statut permanent (environ 10 p. 100 annuellement) et d'autres intègrent le personnel d'appoint. Environ 20 p. 100 des effectifs à temps partiel quittent les commissions scolaires annuellement. Les femmes qui ont changé de statut avaient, le 30 septembre 1995, un peu plus de 34 ans et les hommes, 33 ans. Les femmes qui ont quitté l'enseignement à temps partiel et qui n'étaient pas présentes dans une commission scolaire l'année suivante avaient 37 ans et les hommes 35,5 ans.

Finalement, toute proportion gardée, le personnel à temps partiel est beaucoup plus mobile que le personnel permanent. En effet, si on ne tient pas compte des départs exceptionnels de l'année 1996-1997, le taux d'attrition (ou la proportion des effectifs qu'il faut réellement remplacer) varie de 4 à 5 p. 100 en ce qui concerne le personnel permanent alors qu'il atteint plus de 15 p. 100 en ce qui concerne le personnel à temps partiel.

Enfin, le renouvellement des effectifs enseignants nous amène à parler des besoins de recrutement. Tout comme on peut présenter l'attrition sous forme de taux, on peut présenter le recrutement sous forme de taux : les effectifs à recruter par rapport à l'effectif total. Si on ne tient pas compte du taux de recrutement net de 16,4 p. 100 atteint à cause des mesures de départ assisté, le recrutement net est de 4,3 p. 100 en 1998-1999, atteint 5,5 p. 100 en 2003-2004 pour redescendre ensuite à 4,2 p. 100 en 2008-2009. Ces taux signifient donc un recrutement de 3 500 personnes en 1998-1999, de 4 500 personnes en 2004-2005 et d'à peu près 3 200 personnes en 2008-2009².

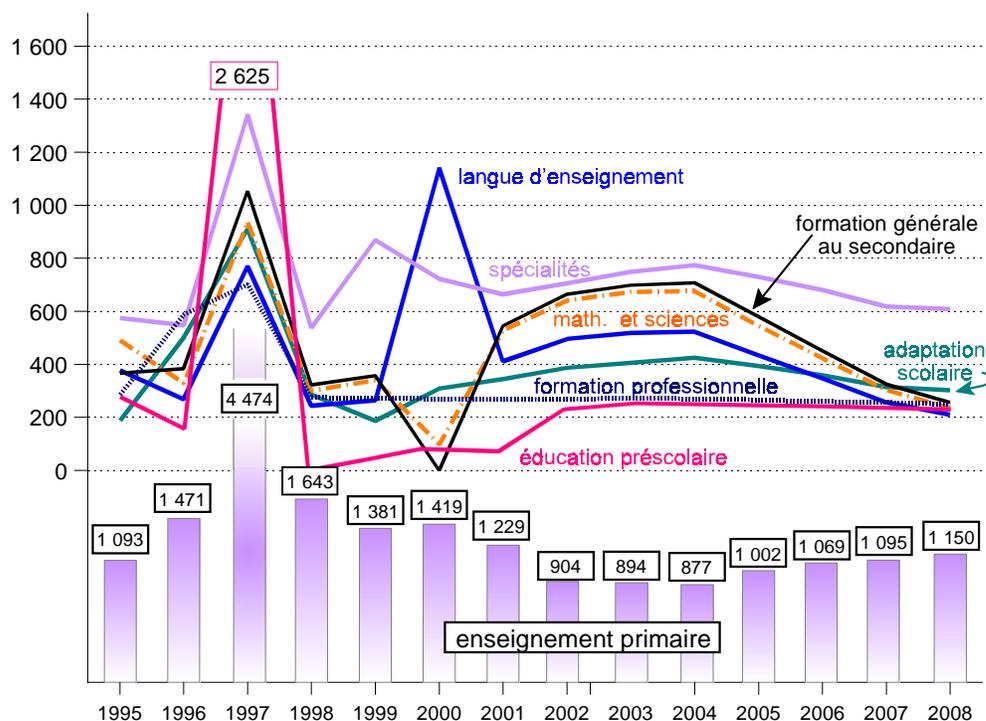
1. SIDE, tableau 300 : accès au brevet des promotions de qualifiés de 1980-1981 à 1996-1997.

2. Ces chiffres ne correspondent pas à ceux du tableau 2 parce que le personnel de l'enseignement privé n'est pas inclus dans le tableau. Les besoins de recrutement de ce secteur varieront de 260 personnes actuellement à un peu moins de 400 personnes en 2004-2005 avant de décroître jusqu'à 225 personnes en 2008-2009. La part des élèves de l'enseignement secondaire est plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public. La diminution générale du nombre d'élèves, dans un rapport élèves-maître constant, devrait se refléter également dans le secteur privé. On a supposé, dans notre modèle de prévision, que la part de l'enseignement privé au Québec augmenterait très légèrement.

Graphique 2

Prévisions des besoins de recrutement de personnel enseignant au Québec selon le bassin d'affectation, 1996-1997 à 2008-2009

Examinons maintenant comment se répartiront les besoins de recrutement selon les divers bassins à l'aide du graphique 2 et du tableau 5.



Le graphique 2 illustre les prévisions des besoins de recrutement de personnel enseignant au Québec selon le bassin d'affectation de 1996-1997 à 2008-2009 (1995-1996 est une année d'observation). Les besoins du bassin titulaire de l'enseignement primaire apparaissent sous forme d'histogrammes à une échelle différente vu leur importance relative.

Le recrutement massif de 1997-1998 engendré par le programme de retraites anticipées est ici fort visible. La même année, l'éducation préscolaire, offerte pour la première fois à temps plein, entraîne aussi un recrutement important de 2 625 personnes; un tel renouvellement fait que les quatre années suivantes, les besoins de recrutement diminueront dans ce bassin.

Les variations brusques des besoins de recrutement en 1999-2000 et en 2000-2001 dans les bassins de la langue d'enseignement et des spécialités (à la hausse) et dans les bassins de la mathématique et des sciences et de la formation générale au secondaire (à la baisse) sont dues à la réforme du curriculum (voir la note 1 à la page 7). Elles surviennent ici parce que nous avons, dans notre modèle, tenu compte de la totalité des changements à la grille des matières de l'enseignement primaire en 1999-2000 et de l'enseignement secondaire en 2000-2001. Le calendrier et les modalités d'implantation de la réforme n'étaient pas connus au moment des calculs des prévisions.

Vers 2005-2006, les besoins de recrutement dans les bassins de la langue d'enseignement, de la mathématique et des sciences et de la formation générale au secondaire décroîtront. C'est également le cas des besoins de recrutement dans le bassin des spécialités qui, contrairement aux trois bassins précédents, est commun à l'enseignement secondaire et primaire.

Un retour au [graphique 1](#) permet de réaliser qu'il est très difficile d'établir un parallèle entre les besoins de recrutement et l'évolution du nombre d'élèves. La demande de personnel enseignant est bien représentée par le graphique 1, mais les besoins de recrutement dépendent de la mobilité du personnel de chaque bassin, de la structure démographique de celui-ci (âge, sexe, régime de retraite) et de la demande elle-même.

Des besoins de recrutement qui diffèrent beaucoup selon les bassins

Une répartition en pourcentage des besoins de recrutement selon les huit bassins, au tableau 5, donne une bonne idée de l'effort de recrutement à fournir jusqu'en 2008-2009.

Tableau 5
Besoins de recrutement de personnel enseignant au Québec et répartition en pourcentage selon le bassin d'affectation, de 1996-1997 à 2008-2009

	1996-97	1998-99	2000-01	2002-03	2004-05	2006-07	2008-09
Besoins de recrutement (personnes)	4 246	3 558	3 706	4 301	4 498	3 831	3 241
Répartition annuelle des besoins de recrutement selon le bassin d'affectation (%)							
Adaptation scolaire	11,8	7,9	7,6	9,0	9,4	9,4	9,3
Éducation préscolaire	3,7	0,0	2,3	5,4	5,5	6,3	7,1
Enseignement primaire	34,6	45,6	35,0	21,0	19,5	27,9	35,5
Mathématique et sciences	7,7	8,3	2,4	14,9	15,0	11,0	7,3
Langue d'enseignement	6,3	6,8	28,2	11,5	11,6	9,1	6,5
Formation générale	9,0	8,9	0,0	15,5	15,7	11,8	7,9
Spécialités	12,9	14,9	17,8	16,4	17,2	17,7	18,8
Formation professionnelle	13,8	7,6	6,7	6,3	6,0	6,8	7,7
Tous les bassins	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

C'est évidemment dans le bassin de l'enseignement primaire que l'on trouve la plus grande part des besoins de recrutement, mais cette part va fluctuer énormément. Ces besoins vont passer de plus de 45 p. 100 en 1998-1999 à moins de 20 p. 100 des besoins de recrutement totaux vers 2004, avant de remonter à plus de 35 p. 100 en 2008-2009. Par ailleurs, il faut remarquer l'importance accrue des besoins de personnel dans les bassins de la mathématique et des sciences, de la langue d'enseignement et de la formation générale au secondaire au cours des quatre ou cinq premières années du XXI^e siècle.

Les spécialités et l'adaptation scolaire sont des bassins communs à deux ordres d'enseignement dont les populations scolaires évoluent différemment, de sorte que les augmentations de l'une annulent presque les diminutions de l'autre; c'est ce qui explique le maintien relatif de leur part respective des besoins de recrutement.

Calcul des besoins de recrutement pour un modèle de régulation de la formation des enseignants et des enseignantes

Le calcul de tous ces besoins sert, comme nous l'avons dit au début du présent document, à la construction d'un modèle de régulation de la formation des enseignants et enseignantes¹. Puisque cette formation s'étend sur quatre ans, il est nécessaire de prévoir quels seront les besoins futurs de personnel afin de pouvoir continger l'admission à un programme (s'il y a lieu) et, surtout, afin de mieux diriger les études des futurs enseignants et enseignantes, pour répondre aux besoins du marché de l'emploi.

Conclusion

Le nombre d'élèves est à la baisse de 1995-1996 à 2008-2009 et la population enseignante, dans un rapport élèves-maître constant, doit suivre la même tendance. Par contre à la fin des années 90, la population enseignante atteindra le maximum de son vieillissement et, comme l'attrition du personnel enseignant est plus importante que la décroissance due à la baisse du nombre d'élèves, il y aura donc des besoins de recrutement. Par ailleurs, la profession enseignante continue de se féminiser puisque près des trois quarts des arrivées internes et plus de 70 p. 100 des arrivées externes sont des femmes. Nous avons réparti les effectifs entre huit bassins d'affectation. Le personnel dans certains bassins est plus âgé, dans d'autres bassins il y a moins de femmes et la part du personnel à temps partiel dans l'ensemble varie également. La nouvelle maternelle à temps plein et la réforme du curriculum (qui affecte la grille des matières) ralentissent la diminution du personnel qui devrait suivre celle des élèves.

Le renouvellement du personnel est important. Les différents programmes de retraites anticipées (depuis 1996) ont favorisé le recrutement. Mais on recrute surtout du personnel à temps partiel, et près de 10 p. 100 de cet effectif accède au statut de permanent annuellement. La mobilité du personnel est fort complexe et l'attrition assez élevée permet des taux de recrutement nets de 4,2 à 5,5 p. 100, soit un recrutement annuel de 3 200 à 4 500 personnes. Même s'il y a eu un recrutement exceptionnel de plus de 12 500 personnes en 1997-1998, l'attrition est telle qu'elle n'exigera pas moins de 3 300 personnes l'année suivante. Si on considère l'attrition des treize

1. Voir les tableaux 500 et suivants du SIDE (aspect régulation).

années de prévisions, on aura renouvelé près de 80 p. 100 du personnel permanent et plus de deux fois le personnel à temps partiel des commissions scolaires de 1995-1996 !

Les bassins qui font partie d'un seul ordre d'enseignement connaîtront une variation plus grande de leur population et de leur importance relative que les deux bassins communs à l'enseignement primaire et secondaire (l'adaptation scolaire et les spécialités) étant donné que l'évolution du nombre d'élèves de chaque ordre d'enseignement est divergente. Les bassins de notre modèle de prévision correspondent, dans la mesure du possible, aux bassins de formation universitaire des enseignants et enseignantes. La prévision des besoins de recrutement sert donc au contingentement de l'admission à un programme de formation mais surtout à diriger le plus adéquatement possible le futur personnel enseignant pour répondre aux besoins du marché de l'emploi¹.

De 1995-1996 à 2008-2009, la population enseignante se sera profondément renouvelée. Le très grand nombre de départs ainsi que les besoins de recrutement auront contribué à assainir le marché de l'emploi. La formation des enseignants et enseignantes est désormais régulée et les besoins futurs prévus. Le recrutement massif de 1997-1998 devrait avoir éliminé une grande partie de l'importante réserve de candidates et de candidats formés pour enseigner mais qui attendaient pour accéder à un emploi d'enseignant ou d'enseignante à temps partiel ou à temps plein.

Pour tout renseignement : Raymond Ouellette (418) 644-3956

Bulletins statistiques déjà parus :

LESPÉRANCE, André. *Le niveau de diplomation à la sortie de l'enseignement*, n° 1, novembre 1997.

DEMERS, Marius. *Rémunération et temps d'enseignement dans l'enseignement public primaire et secondaire (1^{er} cycle) ; une comparaison Québec – pays de l'OCDE*, n° 2, novembre 1997.

DEMERS, Marius. *La dépense d'éducation par rapport au PIB; une comparaison Québec - pays de l'OCDE*, n° 3, juin 1998.

MAHEU, Robert. *La diplomation à l'enseignement secondaire, collégial et universitaire en 1995 : une comparaison Québec – pays de l'OCDE*, n° 4, juin 1998.

BEAUCHESNE, Luc. *Élèves diplômés au secondaire et au collégial : analyse sociodémographique*, n° 5, juin 1998.

SAINT-GERMAIN, Claude. *Une comparaison internationale des résultats des élèves québécois en mathématique et en sciences*, n° 6, juin 1998.

FOUCAULT, Diane. *L'évolution de la situation scolaire de la population autochtone du Québec*, n° 7, septembre 1998.

DEMERS, Marius. *La rentabilité du diplôme*, n° 8, novembre 1998.

1. La revue statistique la plus complète du marché de l'emploi du personnel enseignant se trouve dans le SIDE – voir la première page du bulletin pour de plus amples renseignements.

Glossaire

[Autres statuts d'emploi](#)
[Bassin d'affectation](#)
[Enseignement à la leçon, à taux horaire ou suppléance](#)
[Permanent ou à temps plein](#)
[Régime de retraite](#)
[RREGOP et RRE](#)
[Spécialités](#)
[Statut d'emploi](#)
[Temps partiel](#)

Autres statuts d'emploi

Les enseignantes et les enseignants occupant un emploi qui ne nécessite pas une qualification légale d'enseigner sont regroupés dans d'autres [statuts](#) d'emploi.

L'enseignement **à la leçon** : un contrat précise le type d'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant doit donner aux élèves et le nombre d'heures d'enseignement ne peut dépasser le tiers de la tâche éducative à temps plein. Ce statut est réservé à l'enseignement dans le secteur des jeunes dans les commissions scolaires.

L'enseignant **à taux horaire** : personne employée directement par la commission scolaire pour enseigner dans les programmes de formation continue ou professionnelle, qui n'a aucun contrat d'engagement écrit conforme et qui est rémunérée selon un taux horaire fixé par la convention collective en vigueur dans les secteurs de la formation continue et de la formation professionnelle.

La **suppléance** de moins de 20 jours : remplacement temporaire de personnel enseignant absent par toute personne, sauf une enseignante ou un enseignant permanent, engagée pour une période de moins de 20 jours. Pour une suppléance de 20 jours consécutifs et plus, le suppléant sera rémunéré selon l'échelle des salaires des permanents. Les deux statuts de suppléance sont réservés à l'enseignement dans le secteur des jeunes.

Bassin d'affectation

Le bassin d'affectation est un regroupement des emplois d'un certain nombre de champs d'activité ou de spécialités. Les prévisions sont réparties entre neuf bassins : l'adaptation scolaire, l'éducation préscolaire, le primaire, les spécialités, la mathématique et les sciences, la langue d'enseignement, les autres champs de formation générale, la formation professionnelle et, enfin, la formation continue. Le nom de chaque bassin correspond dans la mesure du possible au nom du programme de formation des enseignants et enseignantes qui mène à l'obtention d'un emploi dans ce bassin.

Les **spécialités** au secondaire sont : la langue seconde, l'éducation physique, la musique et les arts plastiques.

Les effectifs de la formation continue ont été ajoutés aux effectifs de chacun des autres bassins dans le calcul des prévisions.

Permanent ou à temps plein
(statut d'emploi)

«régulier» dans les conventions collectives

Personnel enseignant qui n'est ni [à la leçon](#), ni à [temps partiel](#), et qui a un contrat d'engagement écrit conforme à l'annexe III-C des conventions collectives de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), de la Provincial Association of Catholic Teachers (PACT) et de la Provincial Association of Protestant Teachers (PAPT). Sauf dans les cas de mise en disponibilité ou en surplus, le personnel occupe des postes à temps plein. Après deux ans de service, la permanence est acquise. Cependant, quelques dizaines de personnes non légalement qualifiées sont engagées pour enseigner à temps plein durant une année scolaire; comme elles occupent des emplois d'enseignantes ou d'enseignants permanents, on les a assimilés ici au personnel permanent.

Le terme «régulier» est utilisé dans les conventions collectives depuis plus de 30 ans. Dans le présent bulletin, on lui a préféré l'expression «permanent» ou «à temps plein».

Régime de retraite	Le personnel enseignant adhère principalement à deux grands régimes de retraite : le RRE et le RREGOP . Le régime de retraite des enseignants (REE) ne concerne que le personnel permanent embauché avant le 1 ^{er} juillet 1973. Ce régime offre des conditions de départ différentes selon le sexe et il accorde une retraite plus hâtive aux femmes. Moins de 28 p. 100 du personnel permanent adhéraient au RRE en 1995-1996. On a ajouté au RRE toutes les autres personnes qui adhéraient à un régime autre que le RREGOP, soit quelques dizaines de personnes tout au plus, principalement du régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est le régime de toute personne embauchée depuis le 1 ^{er} juillet 1973 ainsi que celui de toute personne embauchée avant cette date mais qui y a transféré ses droits au cours d'une période transitoire au milieu des années soixante-dix. Le RREGOP n'offre pas des conditions de départ différentes selon le sexe et il n'accorde pas de retraite sans pénalité actuarielle avant l'âge de 60 ans.
Statut d'emploi	Le statut d'emploi définit le contrat d'engagement, la sécurité d'emploi, la rémunération et la tâche du personnel enseignant. On ne peut malheureusement remettre en question la terminologie, acceptée depuis plus de trente ans, malgré ses imperfections et son ambiguïté. En effet, la terminologie des statuts évoque parfois une durée de travail, alors que dans les faits, la durée de travail est en grande partie indépendante du statut. Permanent ou à temps plein et temps partiel sont les deux statuts retenus dans la présente étude. Il existe d'autres statuts : l'enseignement à taux horaire, à la leçon et la suppléance.
À temps partiel (statut d'emploi)	Personnel enseignant qui a un contrat à temps partiel. Les personnes sont employées soit pour une journée scolaire non complète, soit pour une semaine non complète, soit pour une année scolaire non complète. Cependant elles peuvent être employées à temps plein pour une année scolaire complète si elles sont engagées à titre de remplaçantes d'un enseignant permanent. Le personnel enseignant à temps partiel est rémunéré selon la même échelle que le personnel permanent .

Annexe 1

Tableau 3a	Bassin d'affectation	1995-96	1996-97	1998-99	2000-01	2002-03	2004-05	2006-07	2008-09	
Prévisions de l'effectif enseignant permanent et à temps partiel des c.s. et du secteur privé, selon la spécialité, bassins de la formation générale et des spécialités, de 1996-1997 à 2008-2009	Formation générale									
	Religion et morale	1 483	1 457	1 405	1 364	1 392	1 452	1 454	1 396	
	Sciences humaines	2 908	2 851	2 750	3 202	3 270	3 412	3 418	3 284	
	Informatique	413	406	391	379	387	404	404	388	
	Divers, formation générale	4 312	4 213	4 062	2 629	2 685	2 801	2 803	2 690	
	Spécialités									
	Accueil et soutien linguistique	769	804	806	804	797	790	780	767	
	Anglais, langue seconde	4 172	4 137	4 067	4 400	4 416	4 475	4 449	4 330	
	Français, langue seconde et immersion française	1 575	1 524	1 535	1 661	1 650	1 641	1 624	1 595	
	Éducation physique	4 061	4 032	4 016	3 936	3 923	3 925	3 889	3 803	
	Arts	3 316	3 302	3 273	3 201	3 202	3 223	3 196	3 117	
	Note : les prévisions des deux bassins sont ici éclatées selon leurs spécialités, et les chiffres sont arrondis; la somme des composantes d'un bassin peut donc différer du total du bassin exprimé au tableau 3									

Annexe 2

Bassin d'affectation		1995-96	1996-97	1998-99	2000-01	2002-03	2004-05	2006-07	2008-09
Tableau 4a Quelques indicateurs des prévisions de personnel enseignant permanent à temps plein des c.s. selon le bassin d'affectation de 1995-1996 à 2008-2009 (détails du tableau 4)	Adaptation scolaire								
	âge moyen	43,5	43,3	42,3	43,0	43,3	43,4	43,4	43,5
	moins de 30 ans (%)	9,7	9,6	10,1	7,7	7,5	8,0	8,3	7,8
	50 ans et plus (%)	25,9	26,7	23,6	28,0	29,4	29,2	28,3	27,6
	proportion de femmes (%)	69,1	69,8	71,7	72,7	74,3	76,1	77,7	79,1
	Éducation préscolaire								
	âge moyen	44,8	44,9	40,6	41,6	42,1	42,1	42,0	42,1
	moins de 30 ans (%)	5,7	6,5	21,0	14,6	9,9	8,2	9,0	9,3
	50 ans et plus (%)	22,1	25,8	21,2	27,3	28,3	26,5	24,5	22,6
	proportion de femmes (%)	99,1	99,0	98,5	98,4	98,4	98,3	98,2	98,1
	Enseignement primaire								
	âge moyen	46,3	46,0	43,1	43,0	42,9	42,8	42,6	42,5
	moins de 30 ans (%)	4,7	6,2	13,5	12,9	10,9	8,9	8,5	8,8
	50 ans et plus (%)	36,1	38,6	31,4	33,5	32,2	29,3	26,2	24,2
	proportion de femmes (%)	88,2	88,0	87,7	87,6	87,6	87,8	88,2	88,5
	Mathématique et sciences								
	âge moyen	46,1	46,1	44,4	44,8	43,7	42,4	42,0	42,2
	moins de 30 ans (%)	8,4	7,9	10,2	7,5	9,2	11,5	11,0	8,2
	50 ans et plus (%)	40,0	43,6	41,6	43,8	36,3	27,9	22,9	20,8
	proportion de femmes (%)	37,5	38,3	41,0	42,8	45,6	48,1	49,7	50,9
	Langue d'enseignement								
	âge moyen	46,4	46,2	44,0	42,5	42,1	41,6	41,5	41,9
	moins de 30 ans (%)	7,4	7,8	11,6	14,8	13,6	12,9	10,8	7,7
	50 ans et plus (%)	40,5	42,8	37,0	33,7	30,2	25,3	22,1	21,1
	proportion de femmes (%)	59,5	60,4	63,8	66,4	68,3	69,9	71,2	72,0
	Formation générale								
	âge moyen	47,0	46,9	44,9	45,7	44,5	43,2	42,6	42,7
	moins de 30 ans (%)	4,9	5,7	9,6	6,2	8,3	10,9	11,0	8,6
50 ans et plus (%)	41,4	44,2	40,0	45,1	39,0	31,3	26,4	24,5	
proportion de femmes (%)	38,8	39,1	40,6	41,3	43,8	46,2	48,0	49,3	
Spécialités									
âge moyen	44,5	44,6	43,8	44,0	44,2	44,0	43,9	43,8	
moins de 30 ans (%)	5,6	5,7	8,1	8,4	8,2	8,5	8,6	8,2	
50 ans et plus (%)	25,4	27,2	27,4	31,9	34,1	34,1	32,6	30,7	
proportion de femmes (%)	51,4	51,8	53,5	55,2	56,9	58,9	60,7	62,3	
Formation professionnelle									
âge moyen	50,0	47,9	44,3	43,8	43,3	42,9	42,6	42,6	
moins de 30 ans (%)	0,9	6,6	12,5	11,4	9,7	9,0	8,7	8,2	
50 ans et plus (%)	55,2	48,7	37,3	36,3	33,1	29,6	26,3	24,2	
proportion de femmes (%)	31,7	32,9	33,8	35,2	36,2	37,1	37,6	37,8	
Tous les bassins									
âge moyen	45,8	45,6	43,3	43,5	43,3	42,9	42,7	42,8	
moins de 30 ans (%)	5,9	6,8	12,0	10,7	9,8	9,4	9,2	8,5	
50 ans et plus (%)	34,3	36,4	31,4	34,2	32,7	29,6	26,8	25,0	
proportion de femmes (%)	66,2	66,6	68,9	69,7	70,7	71,8	72,8	73,6	

