

# Relever le défi

Recruter la prochaine  
génération de diplômés  
universitaires pour  
la fonction publique

Jennifer L. Smith  
Susan Snider



Public  
Management  
Research Centre

Centre de  
recherche sur la  
gestion publique



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada

**©1998 Forum des politiques publiques /  
Commission de la fonction publique du Canada**

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires,  
veuillez communiquer avec la Commission de  
la fonction publique du Canada à l'adresse suivante :

**Centre de distribution de la CFP**

300, av. Laurier Ouest  
Tour Ouest, pièce P-140  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0M7  
Téléphone : (613) 995-2855  
Télécopieur : (613) 996-0518

Le présent document est également diffusé à l'adresse  
Internet suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca>.

Tous droits réservés. La présente publication a été  
produite par le personnel du Forum des politiques  
publiques. Son contenu ne reflète pas nécessairement les  
opinions des membres de son conseil d'administration.

Mise en page et graphisme :  
Smith Advertising and Design, Ottawa.  
Traduction française : François Boutin,  
Maryse Pigeon, Traductions Vinci, enr.

**ISBN : 0-662-63675-9**  
**Catalogue : SC3-88/1998**



# Relever le défi

Recruter la prochaine  
génération de diplômés  
universitaires pour  
la fonction publique

Jennifer L. Smith  
Susan Snider



Public  
Management  
Research Centre

Centre de  
recherche sur la  
gestion publique



## AVANT-PROPOS

À l'aube du prochain millénaire, les employeurs se trouvent devant de nombreux défis et de nouvelles possibilités. La génération des baby-boomers, ayant dominé le marché du travail pendant nombre d'années, joint peu à peu les rangs des retraités. En raison de ce phénomène, la composition démographique du marché du travail est maintenant plus équilibrée. Il est donc essentiel que les gestionnaires de tous les secteurs de la société acquièrent une meilleure compréhension des préférences propres aux représentants de chaque groupe d'âge. Le fait de reconnaître le caractère unique de chaque groupe d'âge permettra aux organismes d'adapter plus précisément leurs programmes de recrutement en fonction des besoins et des attentes des personnes. Cette reconnaissance est particulièrement essentielle aux gestionnaires du secteur public. En effet, comme la période de rationalisation et de restructuration tire à sa fin, leur attention est davantage portée sur le renouvellement et le rajeunissement de la fonction publique fédérale.

La présente publication fait partie d'une série d'études effectuées par le Centre de recherche sur la gestion publique, soit la division de la recherche du Forum des politiques publiques, en vue d'examiner le renouvellement de la fonction publique fédérale. Le Forum des politiques publiques est un organisme national sans but lucratif qui a pour mandat d'obtenir la contribution de tous les secteurs de la société en vue de l'élaboration plus éclairée des politiques publiques et d'une vision commune quant à la gestion du secteur public.

La qualité des personnes attirées par la fonction publique revêt une importance cruciale pour la compétitivité de tout pays, le Canada ne faisant pas exception à cette règle. Ainsi, après des années de rationalisation, de recrutement limité, de gels salariaux et de compétitivité accrue des autres secteurs de la société, la fonction publique fédérale a besoin d'élaborer de nouvelles façons d'attirer des employés éventuels.

À notre avis, le rapport présente les résultats d'une étude innovatrice. Cette étude est en effet unique, car il s'agit de la première tentative d'examen du recrutement de diplômés universitaires *avant* l'obtention de leur diplôme. Par conséquent, elle permet aux lecteurs de comprendre les attentes des étudiants universitaires quant aux possibilités d'emploi et de carrière avant leur entrée sur le marché du travail. Bien que les recommandations visent plus particulièrement le gouvernement fédéral, la plupart des résultats peuvent également s'appliquer au secteur public dans son ensemble et au secteur privé.

Les attentes changeantes à l'égard du marché du travail, ainsi que les exigences propres à l'ère de l'information, ont engendré de nouveaux besoins liés au milieu de travail, aux mesures incitatives et à la mobilité d'emploi. Il est important que les employeurs comprennent les divers intérêts et facteurs qui attirent les employés éventuels. Cette compréhension est d'autant plus importante pour la fonction publique fédérale en cette période de renouvellement de ses effectifs.

Dans le présent rapport, nous tentons de répondre à un certain nombre de questions concernant la prochaine génération de diplômés universitaires. Par exemple, les diplômés universitaires de demain recherchent-ils la sécurité d'emploi ou ont-ils adhéré à la notion d'une carrière à grande mobilité caractérisée par plusieurs emplois dans divers organismes et secteurs? Quels facteurs les attireront dans un emploi particulier? Sont-ils vraiment axés sur la rémunération? La nature du travail et la capacité de contribuer au bien-être général de la société représentent-ils encore d'importants facteurs liés à la carrière? Les diplômés de demain se sentent-ils confiants à l'égard de leur capacité de trouver un emploi après l'obtention de leur diplôme ou perçoivent-ils des possibilités restreintes dans le marché du travail de l'avenir? Enfin, dans quel principal secteur les étudiants chercheront-ils un emploi et quelles sont leurs attitudes envers le gouvernement fédéral?

On reconnaît que la fonction publique est confrontée à des défis de recrutement particuliers à ce secteur. Au cours des dernières années, on a observé une préoccupation croissante quant au fait que la fonction publique n'attire pas les personnes possédant les compétences nécessaires pour relever les défis à venir. Les stéréotypes traditionnels de la fonction publique continuent de miner la fierté des fonctionnaires à l'égard de leur profession, et les médias relatent continuellement des faits négatifs à propos des fonctionnaires plutôt que de faire ressortir leurs nombreuses contributions positives. Or, ces facteurs ne contribuent guère à attirer de nouvelles personnes dans la fonction publique.

À notre avis, une fonction publique fédérale vigoureuse est essentielle à la prospérité à long terme du Canada. Pour les personnes qui ont beaucoup voyagé, il est clair que nous jouissons d'une fonction publique qui figure parmi les meilleures au monde. Notre défi consiste donc à assurer le maintien de sa qualité. Nous espérons que la présente publication contribuera à accroître la compréhension de la nature changeante du marché du travail et de son incidence sur le désir des diplômés universitaires d'œuvrer dans l'intérêt public en optant pour une carrière au sein de la fonction publique fédérale.

Le président-directeur général,  
Forum des politiques publiques



**David Zussman**

## REMERCIEMENTS

Nous, les auteurs, désirons exprimer notre gratitude aux personnes suivantes pour leur contribution à l'élaboration de la présente publication. Premièrement, notre reconnaissance va aux membres du comité consultatif de l'étude, soit : Colette Nault (Commission de la fonction publique), Susan Bowser (CFP), Danielle Levasseur (CFP), Sally Luce (CFP), Margaret Amaroso (Bureau du Conseil privé), Paul Mercier (Secrétariat du Conseil du Trésor) et Gordon Betchermen (Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques) qui ont participé à l'élaboration de l'instrument de sondage utilisé dans le cadre de la présente étude. Les membres de ce comité ont également contribué à orienter l'étude en vue de cerner les renseignements, les questions et les préoccupations.

Deuxièmement, nous tenons à souligner l'apport des personnes suivantes : Johanne Bernier (CFP), David Holmes (CFP), Paul Engel (CFP), Cathy Molizia (CFP), Marc Dubé (CFP) et Doug Booker (CFP). Leurs rétroactions et leur soutien nous ont permis d'élaborer le rapport final. Nous sommes particulièrement reconnaissants envers Sheila Protti. Son travail de révision nous a été d'un grand secours et est toujours très apprécié.

Sincères remerciements également à Kevin Kowalchuk et Peter Smith pour leur soutien à la rédaction de certains chapitres du rapport, ainsi qu'à Eva Kmiecic, Anita Mayer et John Szekula pour leurs suggestions, rétroactions et commentaires judicieux. Enfin, nous tenons à exprimer des remerciements particuliers à David Zussman. Son leadership, son expertise et son orientation nous ont été indispensables tout au long de ce projet.

## TABLE DES MATIÈRES

Résumé .....	2
Faits saillants .....	6
Renseignements généraux .....	12
Méthodologie .....	13
Introduction .....	18
Mettre la fonction publique en perspective .....	19
Le marché du travail de l'avenir : une réflexion d'étudiants .....	23
Décisions relatives à la carrière .....	35
Réflexions sur la fonction publique .....	46
La recherche d'emploi .....	49
Incidences et recommandations .....	59
ANNEXE – I :	
Commentaires libres .....	69
ANNEXE – II :	
Profil socio-démographique des étudiants .....	77
Annexe – III :	
Instrument de sondage et résultats .....	81
SECTION A : Vos perspectives sur l'avenir .....	81
SECTION B : Vos choix de carrière .....	89
SECTION C : Votre carrière .....	94
SECTION D : Votre expérience de travail .....	98
SECTION E : Vos caractéristiques socio-démographiques .....	102
Profil des organismes participants .....	106

## RÉSUMÉ

En octobre 1997, 2 537 étudiants universitaires canadiens ont répondu à un sondage portant sur leurs aspirations de carrière, ainsi que sur leurs perceptions et leurs attitudes concernant le marché du travail dans lequel ils s'apprêtaient à entrer. L'exercice faisait partie d'une étude menée par le Centre de recherche sur la gestion publique, soit une division du Forum des politiques publiques, pour le compte de la Commission de la fonction publique du Canada.

L'étude avait trois objectifs, soit :

1. Recueillir des données afin de mesurer et d'examiner les choix de carrière des diplômés universitaires de demain ainsi que les facteurs qui sous-tendent ces choix.
2. Définir les incidences de ces facteurs sur le recrutement dans la fonction publique.
3. Formuler des suggestions et des recommandations sur les idées promotionnelles et les documents publicitaires à utiliser dans le cadre des campagnes de recrutement afin d'attirer les diplômés universitaires de premier plan au sein de la fonction publique fédérale.

Le présent rapport présente les renseignements généraux, la méthodologie et les résultats du sondage. On y évalue ensuite les résultats et leurs incidences sur le recrutement dans la fonction publique et y présente des recommandations sur la manière dont la Commission de la fonction publique pourrait modifier ses programmes de recrutement à la lumière de ces résultats.

Dans le rapport, on explique comment les mesures récentes de réduction des effectifs ont entraîné le besoin de rajeunir la fonction publique. Comme ressource organisationnelle, les jeunes d'aujourd'hui peuvent apporter un haut degré d'instruction, d'expérience technologique et d'éventuels avantages sur le plan de l'innovation et de la concurrence pour la Commission de la fonction publique. Le fait de comprendre les attitudes, les préoccupations et les attentes de cette génération est essentiel à l'élaboration d'une stratégie de recrutement et à la création d'un milieu de travail stimulant, gratifiant et attrayant.

Le sondage visait à évaluer les opinions des étudiants concernant leur avenir après l'obtention de leur diplôme. La majorité d'entre eux (60 %) avaient l'intention d'entreprendre une recherche d'emploi, 67 % voulaient un emploi à temps plein, et 73 % croyaient qu'ils étaient susceptibles ou très susceptibles de trouver un emploi au cours des six premiers mois de recherche. Les résultats du sondage ont été analysés en fonction du sexe, de l'âge, de la langue, du niveau de scolarité, de l'appartenance à une minorité visible, du rendement scolaire et de la préférence à travailler pour le gouvernement fédéral. L'analyse en fonction de l'âge jumelée aux degrés de confiance démontre que l'assurance des étudiants de se trouver un emploi



au cours des six mois après l'obtention de leur diplôme augmentait jusqu'à l'âge de 28 ans, mais qu'à partir de 29 ans, les degrés de confiance chutaient.

Les étudiants prévoyaient avoir un cheminement de carrière assez différent de celui de leurs parents, soit souvent une carrière au sein d'un seul organisme. Seulement 14 % des étudiants prévoyaient avoir une carrière dans un seul organisme, alors que 44 % prévoyaient une carrière dans deux ou trois organismes et 21 % prévoyaient travailler dans quatre ou cinq organismes. Cependant, les préférences des étudiants ne reflétaient pas leurs attentes, car 30 % d'entre eux préféreraient une carrière au sein d'un seul organisme. De même, au chapitre de la sécurité d'emploi, les attentes et les préférences des répondants ont divergé. Un peu plus de 20 % d'entre eux s'attendaient à ce que leur premier emploi dure plus de deux ans, alors qu'un peu plus de 50 % préféraient que leur premier emploi dure plus de deux ans.

Dans quel secteur les étudiants croyaient-ils trouver le plus de possibilités d'emploi? Plus de 70 % estimaient que c'était dans le secteur privé, comparativement à 20 % qui pensaient que c'était au sein du gouvernement fédéral. Il est toutefois intéressant de noter que le pourcentage d'étudiants qui préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral était deux fois plus élevé que le pourcentage d'étudiants croyant y trouver du travail.

Au chapitre de leur préférence et des attentes relatives au secteur d'emploi, les résultats révèlent des différences selon les variables de la langue et de l'âge. Parmi les répondants francophones, 25 % ont déclaré préférer un travail pour le gouvernement fédéral, comparativement à 15 % des étudiants anglophones. En revanche, 68 % des étudiants anglophones, et 61 % des étudiants francophones, ont exprimé une préférence à travailler dans le secteur privé. Parmi les étudiants de 25 ans ou plus, 71 % s'attendaient à avoir plus de possibilités d'emploi dans le secteur privé, 57 % d'entre eux ayant indiqué une préférence pour travailler dans ce secteur. En outre, seulement 9 % des répondants plus âgés s'attendaient à ce que la plupart des possibilités soient offertes par le gouvernement fédéral; toutefois, 22 % préféreraient y travailler. Plus d'étudiants de moins de 25 ans préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral (16 %) que d'étudiants du même groupe d'âge s'attendent à y trouver un emploi (8 %). La majorité des étudiants plus jeunes (81 %) s'attendaient à trouver plus de possibilités dans le secteur privé, 71 % d'entre eux déclarant préférer un travail dans ce secteur.

Dans le sondage, on demandait également aux étudiants les raisons qui les incitaient à fréquenter l'université. Il faut tenir compte du fait qu'ils pouvaient donner plusieurs réponses. Ainsi, plus de 70 % des étudiants fréquentaient l'université pour leur « perfectionnement personnel », plus de 60 % y étudiaient pour obtenir un emploi, et 51 % estimaient qu'un diplôme universitaire leur procurerait un salaire plus élevé.

Bien qu'un grand nombre d'étudiants n'avaient pas encore entrepris de carrière à temps plein, ils avaient des opinions concernant l'importance de facteurs liés à l'emploi qu'ils envisageraient au cours de leur recherche d'emploi. Parmi 33

facteurs qu'on leur a demandé de coter par ordre d'importance sur une échelle de cinq points, presque tous les étudiants (98 %) estimaient qu'un travail intéressant était important ou très important et 90 % ont déclaré que la capacité d'utiliser leurs compétences et leur expertise et la possibilité de travailler dans leur champ d'études étaient importantes ou très importantes. En fonction des mêmes facteurs, les étudiants ont évalué les trois facteurs principaux et les trois facteurs les moins importants concernant leur choix de carrière. Un travail intéressant et un salaire concurrentiel étaient les deux principaux choix, alors que les deux facteurs les moins importants étaient un travail dans leur région et la possibilité d'apprendre une autre langue.

Lorsqu'on leur a demandé des renseignements sur leur expérience de travail, les étudiants devaient se prononcer particulièrement sur les programmes de stages coopératifs. Vingt pour cent d'entre eux y avaient participé; 49 % des stages avaient été effectués dans le secteur privé et 22 % au sein du gouvernement fédéral. Parmi les étudiants ayant effectué un stage coopératif, 83 % estimaient que l'expérience les avait mieux outillés en vue de trouver un emploi sur le marché du travail. Toutefois, 40 % ont déclaré qu'ils ne prévoyaient pas chercher un emploi au sein de l'organisme pour lequel ils avaient travaillé au cours de leur dernier stage, alors que 33 % prévoyaient travailler pour cet organisme.

Les étudiants ont répondu à des questions précises sur la fonction publique, ce qui a démontré des degrés de compréhension variés concernant ce milieu de travail. Voici quelques réponses obtenues : 60 % des étudiants estimaient que la fonction publique constituait une main-d'œuvre vieillissante, comportait des postes de 9 à 5 (70 %), assortis d'excellents avantages sociaux (76 %) et d'une vaste gamme de possibilités de carrière (53 %), en plus de chances d'avancement (52 %). Seulement 29 % des répondants pensaient que les fonctionnaires sont désireux de servir la population canadienne, et 31 % estimaient que les employés fédéraux sont déconnectés de la réalité du citoyen moyen.

Enfin, les étudiants ont aussi répondu à des questions sur la manière dont ils effectuaient leur recherche d'emploi. Un certain nombre commencent à chercher un emploi au cours du trimestre d'automne (35 %) et d'autres pendant la période de janvier à mars (33 %). Les deux principales méthodes préconisées de recherche d'emploi étaient l'Internet (74 %) et les centres d'emploi universitaires (74 %). Parmi les méthodes les moins en vogue, citons les centres d'emploi du gouvernement, car seulement 43 % des répondants ont affirmé qu'ils seraient susceptibles de consulter cette ressource. Seulement 24 % des étudiants étaient au fait de la campagne annuelle de recrutement postsecondaire de la fonction publique (soit 41 % d'étudiants francophones et 20 % d'étudiants anglophones).

Le Centre de recherche sur la gestion publique présente à la Commission de la fonction publique un certain nombre de recommandations qui peuvent être classées essentiellement sous deux grands thèmes, soit :

- La CFP devrait s'enquérir des besoins et des désirs des étudiants universitaires actuels et orienter ses programmes de recrutement en conséquence;
- La CFP devrait projeter aux étudiants une image plus précise, plus dynamique et plus complète d'elle-même et de la fonction publique en général.

En conclusion, le Centre de recherche sur la gestion publique propose deux pistes de recherche à venir, soit :

- À la lumière de la divergence entre les cheminements de carrière attendus et les cheminements de carrière préférés par les étudiants, il faudrait effectuer un suivi des perceptions des étudiants afin de déterminer s'il s'agit bel et bien d'une tendance indiquant que les étudiants préféreraient travailler plus de deux ans dans un seul organisme.
- Étant donné le manque d'intérêt des étudiants plus jeunes pour un travail au sein du gouvernement fédéral, il faudrait effectuer un suivi auprès de ces étudiants au cours des cinq prochaines années afin de déterminer si ce facteur révèle une tendance plus générale signalant que le gouvernement devient de moins en moins pertinent pour les jeunes Canadiens.

## FAITS SAILLANTS

Outre l'analyse des résultats généraux du sondage, le rapport présente un examen des résultats en fonction de divers groupes démographiques au sein de l'échantillon d'étudiants. Voici un profil de ces groupes faisant ressortir les domaines où ils divergent de l'ensemble de l'échantillon. Les faits saillants comprennent également les principaux résultats obtenus à partir des réponses portant précisément sur la fonction publique fédérale.

### LANGUE

- En tout, 64 % des étudiants qui ont répondu au sondage ont indiqué que leur première langue était l'anglais, comparativement à 18 % ayant déclaré le français.
- Lorsqu'on leur a demandé la probabilité qu'ils puissent trouver le type d'emploi recherché après l'obtention de leur diplôme, les étudiants anglophones ont exprimé des degrés légèrement plus élevés de confiance, 74 % répondant qu'ils étaient susceptibles ou très susceptibles de le trouver, comparativement à 70 % des étudiants francophones.
- Un plus grand nombre d'étudiants anglophones affichaient des attentes salariales minimales plus élevées comparativement aux étudiants francophones.
- Un plus grand nombre d'étudiants francophones (25 %) que d'étudiants anglophones (15 %) ont déclaré qu'ils préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral.
- Les étudiants anglophones et les étudiants francophones ont indiqué un emploi situé dans leur région comme dernier facteur motivant leur choix de carrière. Cependant, les choix suivants diffèrent grandement. Comme deuxième et troisième choix, les étudiants anglophones ont opté pour la possibilité d'apprendre une autre langue et la capacité de travailler dans la langue officielle de leur choix. Ces options sur les « langues » ne sont pas ressorties chez les étudiants francophones. Le seul facteur lié à l'emploi choisi comme le moins important par un nombre relativement important d'étudiants francophones était un travail dans un milieu diversifié sur le plan culturel.
- Lorsqu'on a analysé tous les moyens avec lesquels les étudiants peuvent chercher un emploi, la seule différence observable entre les étudiants francophones et les étudiants anglophones était une plus grande tendance chez les étudiants francophones à avoir recours aux centres d'emploi du gouvernement, soit 61 % comparativement à 37 % des répondants anglophones.
- En outre, un plus grand nombre de francophones connaissaient le Répertoire national des diplômés, soit 34 % comparativement à 22 % des étudiants anglophones. De plus, 41 % des étudiants francophones avaient entendu parler de la

campagne annuelle de recrutement postsecondaire du gouvernement fédéral, comparativement à 20 % des étudiants anglophones.

- Étant donné cette tendance, il n'est pas surprenant de constater que 38 % des étudiants anglophones ont indiqué qu'ils savaient où trouver l'information relative aux possibilités d'emploi offertes par le gouvernement fédéral, comparativement à 60 % des étudiants francophones.
- En ce qui concerne la manière d'envisager le processus d'entrevue et le délai avant une offre d'emploi, les attitudes des étudiants francophones et celles des étudiants anglophones diffèrent. En effet, les étudiants francophones semblent accorder plus d'importance au moment opportun des offres d'emploi, 63 % d'entre eux déclarant qu'il s'agit d'un facteur important ou très important, comparativement à 53 % des étudiants anglophones.
- Au moment de la diffusion du sondage, soit en octobre 1997, 47 % des étudiants francophones avaient déjà commencé leur recherche d'emploi, comparativement à 32 % des étudiants anglophones.

## ÂGE

- Un des résultats du sondage qui est peut-être le plus intéressant a trait aux degrés de confiance chez les étudiants plus jeunes et les étudiants plus âgés. Lorsqu'on observe les attitudes des étudiants concernant la recherche d'emploi après l'obtention de leur diplôme, initialement il ne semble pas y avoir de différences entre les étudiants de moins de 25 ans et ceux de 25 ans ou plus. 72 % des étudiants plus jeunes estimaient qu'ils trouveraient probablement ou fort probablement le type d'emploi recherché après l'obtention de leur diplôme, alors que 74 % des étudiants plus âgés ont exprimé le même sentiment. Cependant, si on examine cette question de plus près, on décèle des nuances intéressantes. En effet, cette confiance semble atteindre un sommet chez les personnes de 25 à 28 ans, puis retombe chez les étudiants de plus de 28 ans. Les personnes de plus de 32 ans semblent avoir le moins de confiance de se trouver un emploi au cours des six mois suivant l'obtention de leur diplôme. En tenant compte du fait que 82 % des répondants de plus de 32 ans étaient inscrits à un programme d'études de cycle supérieur, et que les tendances traditionnelles du marché indiquent que plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux de chômage est faible, ce résultat est surprenant.
- Si on examine les attentes salariales minimales, les étudiants plus âgés ont indiqué des exigences plus élevées.
- Fait intéressant à noter, les étudiants de 25 ans ou plus ont exprimé une préférence distinctement plus forte à travailler pour le gouvernement fédéral que les étudiants plus jeunes. Plus précisément, 22 % des étudiants plus âgés ont déclaré qu'ils préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral, comparativement à 57 % préférant travailler dans le secteur privé. Les étudiants de moins de 25 ans ont

exprimé une préférence beaucoup plus marquée pour le secteur privé, soit 71 % comparativement à 16 % préférant travailler pour le gouvernement fédéral.

- En tenant compte de ces préférences, il est surprenant de constater que seulement 20 % des étudiants de 25 ans ou plus estimaient qu'il serait facile de trouver des possibilités d'emploi au sein du gouvernement fédéral, comparativement à 26 % des étudiants de moins de 25 ans.
- On décèle également des attitudes particulières lorsqu'on étudie les facteurs motivant les étudiants à obtenir un diplôme universitaire. Selon une échelle allant du motif le plus important à celui le moins important, les étudiants de 25 ans ou plus ont indiqué les facteurs suivants : perfectionnement personnel, possibilité de gagner un salaire plus élevé, possibilité d'obtenir un emploi, possibilité de changer d'emploi ou de carrière, promotions limitées sans diplôme, et changement de secteur d'emploi. Si on compare ces résultats avec ceux des étudiants de moins de 25 ans, nous obtenons : possibilité d'obtenir un emploi, perfectionnement personnel, salaire plus élevé, possibilité de changer d'emploi ou de carrière, promotions limitées sans diplôme, et changement de secteur d'emploi.
- Lorsqu'on met l'accent sur la recherche d'emploi, les données indiquent que les étudiants plus âgés étaient moins susceptibles de compter sur les centres d'emploi universitaires et les centres gouvernementaux (66 % et 38 %, respectivement), comparativement à 79 % des étudiants de moins de 25 ayant déclaré être susceptibles d'utiliser les centres d'emploi universitaires et 47 % qui utiliseraient les centres d'emploi du gouvernement. Les étudiants plus âgés étaient davantage susceptibles de compter sur les références des professeurs et des doyens comme méthode de recherche d'emploi, soit 58 % comparativement à 45 % des étudiants plus jeunes.
- Lorsqu'on analyse l'activité réelle de recherche d'emploi, un plus grand nombre d'étudiants plus âgés avaient déjà commencé leur recherche d'emploi, soit 40 % comparativement à 33 % des étudiants plus jeunes.

### **HOMMES/FEMMES**

- En tout, 54 % des étudiants ayant répondu au sondage étaient des femmes et 45 % étaient des hommes (1 % n'ont pas indiqué leur sexe).
- Au moins deux fois plus de femmes que d'hommes ont déclaré qu'elles chercheraient du travail à temps partiel. En fait, en reconnaissant que les étudiants avaient des choix de réponses multiples, un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont indiqué être disposées à accepter un emploi dans toutes les catégories (à temps plein, à contrat ou pour une période déterminée, ou à temps partiel), à l'exception du travail autonome, pour lequel 55 % des répondants en faveur étaient des hommes.

- Les données sur les attentes salariales minimales ont peut-être un lien avec les résultats précédents. En effet, si on tient compte du fait qu'un plus grand nombre de femmes ont indiqué être disposées à accepter un emploi contractuel, pour une période déterminée ou à temps partiel, il n'est pas surprenant d'apprendre que les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir exprimé des attentes salariales élevées.
- Bien que la vaste majorité des répondants croyaient que la plupart des possibilités d'emploi après l'obtention du diplôme se trouvaient dans le secteur privé, 70 % des répondants de l'échantillon avaient au moins à une reprise envisagé un emploi dans le secteur public. Dans ce groupe de répondants, les préférences des hommes et celles des femmes étaient assez distinctes. Le gouvernement fédéral semble attirer davantage les hommes que les femmes, 74 % des hommes de ce groupe choisissant un travail pour le gouvernement fédéral, suivis de 17 % qui opteraient pour le gouvernement provincial, et 6 % pour l'administration municipale. Si on compare ces résultats avec ceux des étudiantes qui avaient envisagé un emploi dans le secteur public, 63 % d'entre elles opteraient pour le gouvernement fédéral, 25 % pour le gouvernement provincial et 8 % pour le palier municipal.
- Au chapitre des facteurs les moins importants, les membres des deux groupes démographiques ont révélé qu'un emploi situé dans leur région était le dernier facteur à envisager au moment de chercher un emploi après l'obtention de leur diplôme. Comme deuxième et troisième facteurs les moins importants, les hommes ont choisi la possibilité d'apprendre une autre langue et un milieu de travail diversifié sur le plan culturel. Les étudiantes ont quant à elles opté pour le pouvoir et l'influence comme dernier facteur à prendre en considération.
- Il semble qu'un plus faible pourcentage des femmes sondées dans le cadre de la présente étude avaient accès à l'Internet sur une base quotidienne (48 %) comparativement à leurs homologues masculins (64 %).

### **MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE**

- Dans l'ensemble, les attitudes et les opinions exprimées par les étudiants se disant membres d'une minorité visible ne variaient pas grandement de celles des autres étudiants de l'échantillon.
- Parmi les 71 % de ces étudiants qui chercheraient un emploi après l'obtention de leur diplôme, 67 % croyaient qu'ils trouveraient probablement ou fort probablement le type d'emploi recherché, à comparer à 73 % de l'échantillon complet.
- Lorsqu'on observe les facteurs liés au travail, les étudiants faisant partie d'une minorité visible ont révélé qu'un salaire concurrentiel représentait le facteur le plus important, suivi d'un travail intéressant et de la possibilité de travailler dans

leur champ d'études. En revanche, les facteurs les moins importants choisis par les membres de ce groupe étaient un emploi situé dans leur région, la possibilité d'apprendre une autre langue, ainsi que le pouvoir et l'influence.

- Au chapitre des méthodes de recherche d'emploi, les étudiants faisant partie d'une minorité visible étaient différents des autres étudiants de l'échantillon seulement en ce qui a trait à leur plus grand désir d'utiliser les journaux étudiants, les centres d'emploi universitaires, les salons de l'emploi et les centres d'emploi du gouvernement. De même, 29 % de ces étudiants étaient au courant de la campagne annuelle de recrutement postsecondaire de la Commission de la fonction publique, soit un pourcentage légèrement plus élevé que chez les autres étudiants de l'échantillon.

### **NIVEAU DE SCOLARITÉ**

- Les étudiants inscrits à un programme de cycle supérieur avaient tendance à exprimer un degré de confiance légèrement plus élevé dans leur capacité de trouver du travail au cours des six mois suivant l'obtention de leur diplôme, soit 77 % comparativement à 70 % des étudiants inscrits à un programme de premier cycle.
- Les étudiants de premier cycle ont en général exprimé des attentes salariales minimales moins élevées que les étudiants inscrits à un programme de cycle supérieur.
- Tant les étudiants de premier cycle que les étudiants de cycles supérieurs ont déclaré qu'un salaire concurrentiel représentait le facteur lié au travail le plus important, suivi d'un travail intéressant, puis de la possibilité de travailler dans leur champ d'études.
- Comme facteur le moins important, les étudiants de premier cycle et les étudiants de cycles supérieurs ont choisi un emploi situé dans leur région. Les étudiants de cycles supérieurs ont ensuite opté pour la possibilité d'apprendre une autre langue. Les étudiants de premier cycle ont indiqué un milieu de travail diversifié sur le plan culturel et la possibilité d'apprendre une autre langue comme les deuxième et troisième facteurs les moins importants liés au travail.

### **PRÉFÉRENCE POUR UN TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE**

- Environ 18 % des étudiants sondés ont déclaré qu'ils préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral, 65 % préférant le secteur privé, suivis de 7 % qui opteraient pour le gouvernement provincial, de 4 % pour un organisme sans but lucratif, et de 2 % pour une administration municipale.
- Il n'est peut-être pas surprenant de remarquer que les étudiants qui préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral avaient une impression plus positive de la fonction publique fédérale que les autres étudiants de l'échantillon. Plus précisément, les étudiants ayant une préférence pour le gouvernement fédéral étaient



davantage enclins à appuyer l'énoncé selon lequel la fonction publique est engagée envers l'amélioration du Canada, et que les fonctionnaires sont désireux de servir la population canadienne. En outre, ils étaient moins enclins à croire que la fonction publique fédérale est déconnectée de la réalité du citoyen moyen.

- Parmi les étudiants qui préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral, seulement 28 % ont indiqué qu'ils avaient accès à l'Internet au moins une fois par jour, comparativement à 56 % des étudiants de l'ensemble de l'échantillon.
- Une plus grande proportion des membres de ce groupe démographique par rapport au reste de l'échantillon ont déclaré connaître la campagne annuelle de recrutement postsecondaire organisée par la Commission de la fonction publique.
- Seulement 26 % de ces étudiants ont indiqué qu'il leur serait facile ou très facile de trouver des possibilités d'emploi au sein du gouvernement fédéral, comparativement à 42 % qui estimaient que cette démarche serait difficile ou très difficile.

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

En janvier 1997, le Centre de recherche sur la gestion publique, une division du Forum des politiques publiques, a été mandaté par la Commission de la fonction publique (CFP) en vue d'examiner les aspirations professionnelles des étudiants universitaires canadiens, soit les diplômés universitaires de demain. Le principal outil de collecte de données devait être un sondage national mené auprès des étudiants inscrits à un nombre limité de programmes dans certaines universités canadiennes.

Le questionnaire du sondage a été conçu par le Centre de recherche sur la gestion publique avec l'aide d'un comité consultatif qui a formulé des commentaires sur l'élaboration du sondage. Les représentants de ce comité provenaient de la Commission de la fonction publique, du Secrétariat du Conseil du Trésor, du Bureau du Conseil privé, des Réseaux canadiens de recherches en politiques publiques et du Centre de recherche sur la gestion publique.

Le sondage a été conçu afin d'examiner des questions particulièrement pertinentes au mandat de la CFP en tant qu'organisme chargé du recrutement au sein de la fonction publique fédérale. Ces questions comprenaient les opinions et les perceptions des étudiants universitaires à propos du secteur public et abordaient particulièrement les aspects touchant le gouvernement fédéral, leurs préférences sectorielles en matière d'emploi, leur connaissance des campagnes de recrutement de la fonction publique, ainsi que leurs futurs plans de carrière. En outre, le sondage a permis d'examiner un certain nombre de questions de politique sociale liées aux attentes quant à l'emploi, à la sécurité d'emploi et à la nature changeante du travail. L'étude avait trois objectifs, soit :

1. Recueillir des données afin de mesurer et d'examiner les choix de carrière des diplômés universitaires de demain ainsi que les facteurs qui sous-tendent ces choix.
2. Cerner les incidences de ces facteurs sur le recrutement dans la fonction publique.
3. Fournir des suggestions et des recommandations sur les idées promotionnelles et les documents publicitaires à utiliser dans le cadre des campagnes de recrutement afin d'attirer les diplômés universitaires de premier plan au sein de la fonction publique fédérale.

Vous trouverez ci-après le rapport final du Centre de recherche sur la gestion publique fondé sur les données recueillies à partir du sondage national mené auprès des étudiants universitaires canadiens. La partie principale du rapport est divisée en deux sections, soit : 1) l'examen des données; et 2) les incidences des résultats sur le recrutement dans la fonction publique et des recommandations ou des suggestions sur les manières de rendre plus efficace l'actuel programme de recrutement post-secondaire de la fonction publique fédérale.

## MÉTHODOLOGIE

Au total, 17 universités réparties dans l'ensemble du pays ont été ciblées pour la présente étude. Ces universités ont été choisies soit parce que la Commission de la fonction publique (CFP) avait l'intention d'accroître ses objectifs pour le recrutement de diplômés provenant de ces établissements, soit en raison de la diminution des demandes d'emploi présentées par les diplômés de ces établissements. Parmi ces 17 universités, les 13 mentionnées ci-dessous ont accepté de participer à l'étude.

1. Université d'Ottawa
2. Université de Toronto
3. Université Queen's
4. Université Western Ontario
5. Université McGill
6. Université Carleton
7. Université de la Saskatchewan
8. Université du Manitoba
9. Université de l'Alberta
10. Université de la Colombie-Britannique
11. Université de Moncton
12. Université de Montréal
13. Université du Québec à Montréal

Les universités Laval, Concordia, Waterloo et Dalhousie n'ont pas été en mesure de participer en raison de contraintes organisationnelles qui ont limité leur capacité d'utiliser les ressources financières et humaines nécessaires pour diffuser le questionnaire.

Étant donné la méthode ciblée, l'échantillon d'universités ne visait pas à être représentatif sur le plan régional. Toutefois, on a déployé des efforts afin de veiller à ce qu'un nombre suffisant d'universités francophones ou bilingues participent à l'étude. Bien qu'on ait plus ou moins réussi à joindre certaines universités au Québec, on a quand même obtenu un taux de réponse légèrement élevé auprès des étudiants francophones, 18 %, soit un pourcentage légèrement plus faible que celui de la population francophone au Canada (environ 24 %).

Dans la plupart des cas, les politiques générales des universités interdisaient la diffusion à un organisme externe des noms et des adresses des étudiants qui y sont actuellement inscrits. Par conséquent, chaque université a reçu environ 800 questionnaires dans des enveloppes scellées. Les universités participantes devaient

par la suite choisir de manière aléatoire un échantillon total de 800 étudiants en fonction des critères suivants :

- 50 % d'étudiants inscrits à un programme de premier cycle (uniquement des étudiants de troisième ou de quatrième année)
- 50 % d'étudiants inscrits à un programme de cycle supérieur (maîtrise ou doctorat)
- 50 % de femmes
- 50 % d'hommes

En outre, chaque université devait sélectionner un nombre équivalent d'étudiants provenant des programmes d'études suivants :

- |                                     |                               |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| • Informatique                      | • Administration publique     |
| • Systèmes d'information de gestion | • Administration des affaires |
| • Économie                          | • Statistique                 |
| • Comptabilité                      | • Mathématiques               |
| • Finances                          | • Journalisme                 |
| • Développement international       | • Communications              |
| • Génie                             |                               |

Au cours du mois d'août 1997, le Centre de recherche sur la gestion publique a effectué un test préliminaire du sondage auprès de 76 étudiants inscrits à des cours de premier cycle ou de cycles supérieurs à l'Université d'Ottawa et à l'Université Carleton. Vingt-quatre de ces questionnaires ont été remplis en français par des étudiants inscrits à deux cours de premier cycle donnés en français, et 52 questionnaires ont été remplis en anglais par des étudiants inscrits à des cours de premier cycle ou de cycles supérieurs.

Au cours de la troisième semaine de septembre 1997, les universités ont reçu les questionnaires. Elles étaient alors chargées d'apposer les étiquettes et de poster les enveloppes. La date limite pour remplir le sondage était le 31 octobre 1997. Cependant, le Centre de recherche sur la gestion publique a accepté de recevoir des enveloppes jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 1997, principalement en raison de la grève des postes survenue en novembre 1997.

Afin d'assurer le taux de réponse le plus élevé possible, le Centre de recherche sur la gestion publique a donné aux étudiants la possibilité de participer à un tirage de trois prix. Le premier prix était de 500 \$, le deuxième prix était de 200 \$ et le troisième prix était de 100 \$. Tous les étudiants qui ont rempli volontairement le formulaire de participation étaient admissibles au tirage et les gagnants ont été choisis au hasard pendant la première semaine de décembre 1997.

Comme les universités participantes avaient des capacités différentes et offraient des programmes variés, et que chaque établissement était chargé de

concevoir son propre échantillon, la même technique d'échantillonnage n'a pas été mise en œuvre dans toutes les universités. Le niveau d'études a été divisé en strates afin de cerner un échantillon varié d'étudiants inscrits à un programme de premier cycle ou de cycles supérieurs. Les champs d'études ont été choisis en fonction des besoins futurs de la CFP d'attirer les candidats de ces disciplines particulières. Les étudiants inscrits à un programme d'arts ou à un autre programme connexe de sciences humaines n'ont pas été choisis pour participer au sondage étant donné qu'actuellement la CFP est satisfaite quant au nombre de demandes qu'elle reçoit des diplômés de ces facultés. Toutefois, dans certains cas, des personnes inscrites à un programme d'arts ou de sciences humaines ont été intégrées dans certains échantillons et les résultats sont reflétés dans la catégorie « arts ».

Étant donné la diversité des techniques d'échantillonnage, chaque université devait fournir des commentaires sur les caractéristiques de l'échantillon élaboré à partir de leur population étudiante particulière. Bien qu'on reconnaisse que ces facteurs ont limité la capacité d'assurer des proportions représentatives quant aux sexes, aux programmes et aux champs d'études dans chacune et dans l'ensemble des universités, on s'attendait à ce que l'échantillon général fournisse un tableau représentatif raisonnable des étudiants de niveau postsecondaire. Bien qu'on ait déployé des efforts afin d'obtenir une répartition des sexes qui soit représentative de la société, les données contiennent des distorsions mineures, un pourcentage légèrement plus élevé de femmes que d'hommes ayant répondu au sondage. Voici ci-dessous les détails concernant les échantillons fournis par chaque université.<sup>1</sup>

#### *Université de Toronto*

Un échantillon de 416 étudiants de cycles supérieurs et de 413 étudiants de premier cycle a été choisi de manière aléatoire, en tenant compte d'une représentation égale au chapitre des sexes. L'échantillon d'étudiants de cycles supérieurs comprenait des étudiants de toutes les disciplines cibles de la présente étude, à l'exception du développement international, de l'administration publique, du journalisme, des communications et des systèmes d'information de gestion. L'échantillon d'étudiants de premier cycle comprenait des étudiants de toutes les disciplines, à l'exception du développement international, de l'administration publique, du journalisme, des communications et des systèmes d'information de gestion.

#### *Université Queen's*

L'échantillon comprenait 392 étudiants de premier cycle et 387 étudiants de cycles supérieurs, en tenant compte d'une représentation égale au chapitre des sexes. L'échantillon comprenait des étudiants provenant des disciplines suivantes : informatique, économie, administration publique, administration des affaires, statistique, mathématiques et génie.

***Université Western Ontario***

L'échantillon prélevé satisfaisait aux critères de représentation égale quant aux sexes et aux niveaux d'études. Il comprenait des étudiants des disciplines suivantes : informatique, économie, administration publique, administration des affaires, statistique, mathématiques, journalisme, communications et génie.

***Université McGill***

L'échantillon était conforme aux critères de représentation égale quant aux sexes et aux niveaux d'études. Toutes les disciplines cibles étaient comprises dans l'échantillon, à l'exception du journalisme et du développement international.

***Université de la Saskatchewan***

L'échantillon prélevé satisfaisait aux critères de représentation égale quant aux sexes et aux niveaux d'études. L'échantillon comprenait des étudiants provenant des disciplines suivantes : informatique, économie, comptabilité, finances, statistique et mathématique.

***Université du Manitoba***

L'échantillon prélevé comprenait 396 étudiants de premier cycle et 394 étudiants de cycles supérieurs, avec une représentation égale quant aux sexes. Toutes les disciplines mentionnées étaient comprises dans l'échantillon, à l'exception du journalisme et des communications.

***Université de l'Alberta***

L'échantillon comprenait 783 étudiants, et tenait compte d'une représentation égale en fonction des sexes et de toutes les disciplines.

***Université de la Colombie-Britannique, Université d'Ottawa et Université Carleton***

Les échantillons prélevés par chacune de ces universités étaient conformes aux critères exigés, et tenaient compte d'une représentation égale quant aux sexes, aux niveaux d'études et à toutes les disciplines précisées.

***Université de Moncton***

L'échantillon d'étudiants satisfaisait à tous les critères, les questionnaires ayant été distribués à un nombre égal d'étudiants et d'étudiantes, la moitié des étudiants étant inscrits à un programme de premier cycle et l'autre moitié à un programme de cycle supérieur. À partir de cette base de référence, une sélection aléatoire d'étudiants a été effectuée à partir des facultés désignées par la Commission de la fonction publique.

***Université de Montréal***

L'échantillon comprenait 132 étudiants de premier cycle et 118 étudiants de cycles supérieurs. Les deux groupes présentaient de légères distorsions en faveur des étudiants de sexe masculin, étant donné le faible nombre de femmes inscrites à ces programmes particuliers. Toutefois, l'ensemble de l'échantillon était bien plus petit

que celui prélevé par les autres universités participantes parce qu'on a seulement sélectionné des étudiants inscrits à un programme de B.Sc. ou de M.Sc. Outre les 45 étudiants inscrits en sciences politiques, l'échantillon comprenait toutes les disciplines visées, à l'exception de l'économie, de la comptabilité, des finances et du génie. L'Université de Montréal a également tenté de joindre des étudiants de divers campus universitaires. Plus particulièrement, cette université a demandé que les centres d'emploi universitaires à l'École des hautes études commerciales et à l'École polytechnique de Montréal distribuent des questionnaires supplémentaires en personne. Encore une fois, les taux de réponse ont été évalués en fonction du nombre total de questionnaires distribués par courrier et en personne (460 questionnaires en tout).

### *Université du Québec à Montréal (UQAM)*

Pour cette université, les politiques générales interdisaient la diffusion de questionnaires externes aux étudiants par le courrier. On a donc distribué un nombre limité de questionnaires par l'entremise des centres d'emploi universitaires à des étudiants inscrits à un des programmes d'études cibles. Par conséquent, le taux de réponse de l'UQAM a été évalué en fonction du nombre approximatif de questionnaires distribués. Bien que l'UQAM et que les deux campus universitaires séparés de l'Université de Montréal aient déployé des efforts afin d'assurer une distribution égale en fonction des critères d'échantillonnage exigés, les méthodes d'échantillonnage ont limité un contrôle rigoureux à cet effet.

Les méthodes statistiques utilisées pour le présent rapport comprennent des analyses de fréquence et des analyses tabulaires. En raison des diverses techniques d'échantillonnage mises en œuvre par les universités participantes, la pondération des données ne pouvait pas constituer un moyen pour gérer la stratification complexe des données. Cependant, le Centre de recherche sur la gestion publique est convaincu que les données sont représentatives de la population totale à partir duquel l'échantillon a été prélevé. Avec un échantillon total de 2 537 personnes, les résultats présentés dans le présent rapport sont exacts avec une marge d'erreur de deux points de pourcentage, soit un taux de 19 sur 20. Toutefois, les degrés de confiance diminuent pour les analyses qui visent à examiner des sous-groupes particuliers de l'échantillon.

Le taux général de réponse à ce sondage a été de 27 %, le taux de réponse le plus élevé (34 %) ayant été obtenu à l'Université d'Ottawa et le plus faible (20 %) à l'Université de Moncton et à l'Université de Montréal. En général, le taux de réponse des universités francophones était plus faible que celui des universités anglophones. Cela est attribuable aux méthodes de distribution et au fait que les questionnaires ont été distribués en retard à l'Université de Moncton, ce qui a limité la période pendant laquelle les étudiants pouvaient remplir et retourner le questionnaire.

## INTRODUCTION

On a analysé les données recueillies au cours de l'enquête et formulé des recommandations selon plusieurs perspectives. On a présenté les résultats généraux des données et, dans certains cas, ils sont accompagnés d'observations particulières fondées sur des parties cibles de la population étudiante. Dans tous les cas, les données ont été divisées conformément aux facteurs d'analyse suivants :

- Niveau d'études – diplôme de premier cycle ou de cycles supérieurs
- Résultats scolaires – moyenne de moins de 80 % et moyenne de 80 % et plus
- Langue – français et anglais
- Sexe – masculin ou féminin
- Classification d'équité en matière d'emploi – minorité visible<sup>2</sup>
- Âge – 25 ans ou plus et moins de 25 ans
- Préférence d'un travail au sein de la fonction publique fédérale

Vous remarquerez que le présent rapport comporte parfois une analyse selon le domaine d'études. Cette analyse n'a été effectuée que dans les cas où nous estimions que les résultats devaient être soulignés. Cependant, en raison du faible nombre d'étudiants dans un bon nombre de domaines d'études, aucun résultat significatif ne peut être produit. L'analyse par domaine d'études offre seulement un aperçu des pensées et des attitudes d'une petite partie de l'ensemble plus vaste des étudiants canadiens et ne vise pas à s'appliquer à l'ensemble de la population universitaire du Canada. Toutefois, tous les autres facteurs d'analyse sont valables et pertinents.

Les lecteurs pourront trouver une version complète de l'enquête ainsi que de ses résultats à l'Annexe 3. Dans la mesure du possible, nous avons fourni la référence des statistiques provenant d'autres études et publications afin d'offrir une perspective plus vaste de ces données. Nous croyons que les résultats de l'étude revêtent une importance cruciale pour les décideurs au sein de la fonction publique fédérale qui doivent attirer et garder les étudiants de premier choix provenant des universités canadiennes. À la suite de l'analyse des données, un certain nombre de recommandations clés sont présentées en vue de faire davantage correspondre les stratégies d'embauche de la Commission de la fonction publique aux besoins des étudiants.



## METTRE LA FONCTION PUBLIQUE EN PERSPECTIVE

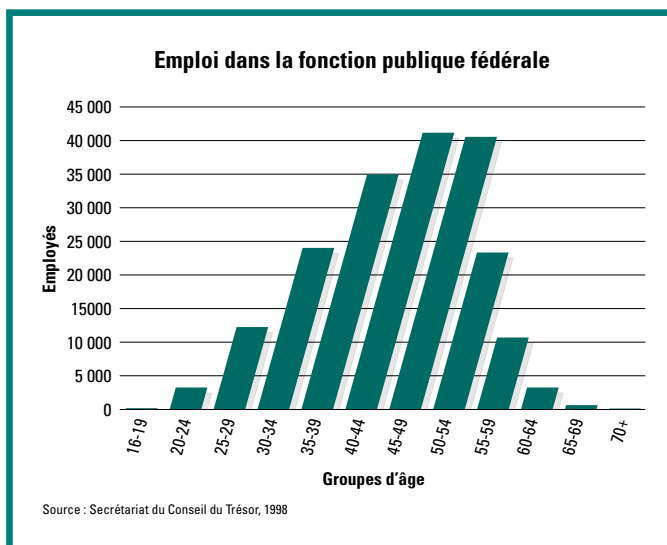
Le passage de l'ère industrielle à l'ère de l'information a engendré des transformations massives de la nature du travail dans notre société. En réponse aux innovations technologiques et à la mondialisation des échanges commerciaux, les organismes du secteur public et du secteur privé ont été forcés de modifier leur mode de fonctionnement. Des termes comme « rationalisation », « restructuration » et « réorganisation » sont maintenant des termes courants. Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a entrepris une initiative massive et médiatisée de rationalisation, qui a eu des incidences considérables sur la capacité d'attirer et de garder les candidats les plus brillants au sein de ses effectifs.

À la fin des années 1980, le gouvernement conservateur a mis en œuvre la première d'une série de politiques et d'initiatives visant à réduire la taille de la fonction publique fédérale. Toutefois, c'est seulement à partir de l'élection du Parti libéral, en 1993, et de la présentation subséquente de l'Examen des programmes, que la restructuration du gouvernement est devenue une priorité politique. Jusqu'à maintenant, des réductions considérables d'effectifs ont déjà été réalisées. Passant d'un sommet de 242 958 employés en 1992 à un minimum de 194 396, en mars 1997, la fonction publique a été réduite d'environ 20 % en cinq ans.<sup>3</sup> En outre, les salaires à tous les échelons de l'organisme ont été gelés, l'embauche à l'extérieur de la fonction publique a été négligeable, et le profil démographique de la fonction publique a grandement limité le perfectionnement professionnel et la mobilité des employés.

Cependant, comme l'époque de la rationalisation tire à sa fin, les gestionnaires de la fonction publique voient maintenant l'embauche comme une priorité nécessaire et importante. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, la fonction publique fédérale emploie actuellement très peu de personnes âgées de moins de 30 ans.

En mars 1997, seulement 8,1 % des employés du gouvernement fédéral nommés

GRAPHIQUE 1



pour une période indéterminée (à temps plein) étaient âgés de moins de 30 ans, 12,4 % se trouvant dans le groupe d'âge 30-34 ans. Pour illustrer le contraste, 17,6 % des employés étaient âgés de 35 à 39 ans, 21,2 % de 40 à 44 ans, et 20,9 % de 45 à 49 ans. Cette situation n'est pas surprenante si on considère que l'âge moyen des employés ayant récemment obtenu un emploi régulier au gouvernement fédéral s'est accru au cours de la dernière décennie, atteignant un sommet en 1994-1995, soit 40 ans (voir graphique 2).

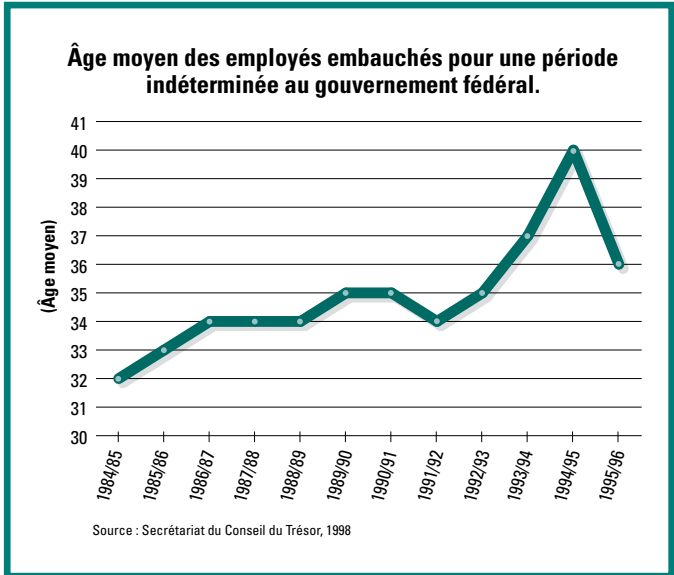
Dans les organismes du secteur privé et du secteur public, les jeunes sont considérés comme la pierre d'assise de l'avenir et bon nombre de décideurs estiment que les organismes qui peuvent effectivement attirer et exploiter l'énergie des jeunes canadiens obtiendront le plus grand succès dans l'avenir.

On reconnaît que l'initiative de rationalisation qui tire actuellement à sa fin au sein du gouvernement fédéral a eu une incidence considérable sur la capacité

d'embaucher de nouveaux employés, qu'ils soient jeunes ou âgés. Cependant, l'augmentation du nombre de jeunes dans la fonction publique ne repose pas simplement sur la décision de réembaucher. Les décideurs doivent être conscients des nombreuses grandes tendances sociales qui auront un effet sur leur capacité d'attirer les diplômés les plus brillants dans la fonction publique.

Les attitudes de la population à l'égard du gouvernement ont un effet tangible sur la capacité d'attirer du sang neuf au sein de la fonction publique. Le Canada, et en fait un certain nombre de pays industrialisés, ont été confrontés à une chute appréciable du niveau de confiance associé aux institutions publiques. Les sondages d'opinion publique indiquent que les attitudes négatives peuvent être attribuées à la méfiance envers le gouvernement, au sentiment que les leaders observent moins bien les préceptes éthiques, à un manque général d'attention concernant l'intérêt public, et à une conviction selon laquelle les gouvernements ne sont plus efficaces. De plus, de nombreuses personnes qui ont répondu au sondage mené par Ekos Research Associates Inc. croyaient que le gouvernement est déconnecté de la réalité de la population canadienne moyenne.<sup>4</sup>

**GRAPHIQUE 2**



Le manque de foi et d'estime que la population exprime à l'égard de ses représentants politiques et de ses institutions publiques indique que le système actuel a été incapable de s'adapter et de répondre positivement aux besoins et aux intérêts changeants de ses citoyens. Lorsque les citoyens expriment de la confiance envers leur gouvernement, ils reconnaissent ainsi sa légitimité en tant que représentant institutionnel valable des gens et comme moyen valide d'action collective. Lorsque les gouvernements ne réussissent pas à maintenir un degré de confiance élevé, l'estime et la confiance que les gens ont pour leurs institutions gouvernementales comme les partis politiques, le Parlement et la fonction publique commencent à chuter.<sup>5</sup>

Dans cet environnement de confiance chancelante, comment peut-on attirer une jeune personne au sein d'une institution qui est continuellement critiquée par la société canadienne? Encore une fois, les données du sondage indiquent que les fonctionnaires inspirent davantage confiance que leurs chefs politiques, mais on leur accorde moins de confiance qu'aux enseignants, aux infirmières et infirmiers, aux médecins, aux sondeurs et aux personnes œuvrant pour des organisations non gouvernementales.<sup>6</sup>

Le fossé de plus en plus large qui sépare la rémunération dans le secteur public et le secteur privé représente une autre tendance touchant l'embauche dans la fonction publique. Le gel des salaires imposé en 1991, qui s'est poursuivi pendant six années consécutives, a eu un effet négatif sur les revenus des employés à tous les échelons de la fonction publique – plus particulièrement si on les compare aux salaires de leurs homologues dans le secteur privé. Maintenant que le gel des salaires a été levé et que la négociation collective a été remise en œuvre, un débat animé s'est amorcé sur le taux des augmentations de salaire qui seront accordées.

Étant donné que le gouvernement fédéral représente l'un des employeurs les plus importants au Canada, il n'est pas surprenant que les médias surveillent de près les récents progrès au moment où les syndicats tentent de récupérer les pertes pécuniaires que leurs membres ont subies pendant les six dernières années. À l'échelon de la direction, les grands titres parus dans les médias ont maintes fois indiqué que les hauts fonctionnaires et les dirigeants ont quitté la fonction publique en masse, attirés par les postes mieux rémunérés dans le secteur privé. L'influence des médias sur les croyances et les perceptions de la société a été maintes fois démontrée, et tout étudiant qui fait un effort pour se tenir au courant de l'actualité sait que la rémunération, ou la faible rémunération, constitue une question cruciale à tous les paliers de la fonction publique. Bien qu'il soit généralement admis et accepté que la majorité des organismes du secteur privé offrent une rémunération supérieure à celle du secteur public, le gel des salaires, et peut-être ce qui est plus important encore, l'attention des médias qui en a découlée, peuvent avoir créé la perception que le gouvernement fédéral n'offre plus de rémunération concurrentielle. La question est maintenant de savoir à quel point la rémunération sera un facteur important pour attirer les étudiants universitaires les plus brillants.

On devrait également reconnaître que les jeunes d'aujourd'hui représentent incontestablement la génération la plus instruite. En 1996, 60 % des jeunes<sup>7</sup> fréquentaient l'école, comparativement à 52 % en 1989 et 43 % en 1976. Cette tendance résulte principalement du taux de fréquentation des jeunes de 20 – 24 ans. La fréquentation scolaire parmi ce groupe s'est accrue de plus de 9 % entre 1989 et 1996, le taux actuel atteignant 37 %.<sup>8</sup> Toutefois, le taux de chômage pour ce groupe d'âge, dont la moyenne était de 16 % dans les années 1990, et une tendance vers le sous emploi, ont été des facteurs prédominants. Il n'est pas surprenant qu'un récent sondage mené auprès de personnes âgées entre 18 et 34 ans ait indiqué que le chômage représentait la plus grande source d'inquiétude quant à l'avenir.<sup>9</sup>

Ces tendances offrent un contexte plus vaste dans lequel les récentes initiatives de la fonction publique fédérale peuvent être étudiées. L'appareil bureaucratique a subi une cure d'amaigrissement et, maintenant plus que jamais, on doit faire appel à de nouveaux employés afin de raviver et de rajeunir un organisme qui commence à peine à voir la lumière au bout du tunnel. Comme source organisationnelle, les jeunes peuvent apporter un haut degré d'instruction, d'expertise technologique et éventuellement des avantages innovateurs et concurrentiels à la fonction publique fédérale. Le fait de comprendre les attitudes, les préoccupations et les attentes de cette génération est essentiel pour élaborer une stratégie d'embauche et un milieu de travail qui sera stimulant, enrichissant et attrayant.

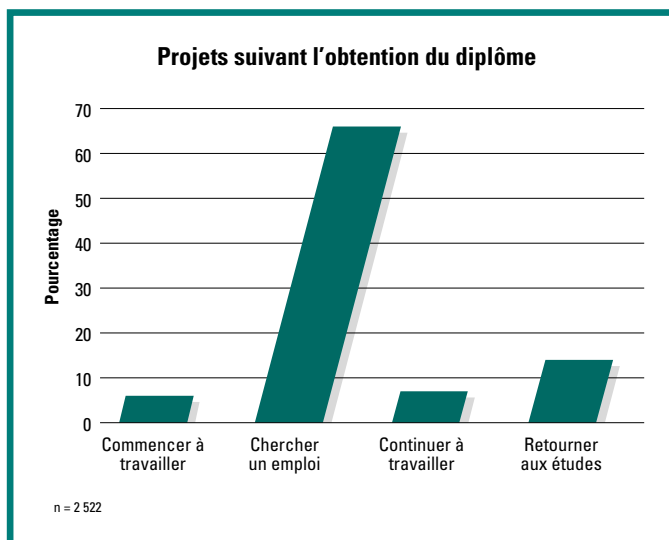
## LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'AVENIR : UNE RÉFLEXION D'ÉTUDIANTS

De nos jours, les étudiants sont confrontés aux réalités économiques des années 1990. Au cours des dernières années, nous avons observé une augmentation du niveau de scolarité pour la majorité des emplois. L'émergence d'organismes « rationalisés » s'est traduit par le phénomène vécu par les jeunes « derniers embauchés, premiers congédiés » et la situation démographique a fait accroître la concurrence au sein des groupes de jeunes luttant pour obtenir des emplois se faisant de plus en plus rares et limités. Bien que les jeunes d'aujourd'hui soient plus instruits que la génération de leurs parents, ils ont moins de possibilités et ils sont très susceptibles d'être la première génération contemporaine à connaître une situation économique personnelle pire que celle de leurs parents. À mesure que les étudiants universitaires actuels achèvent leurs études et se dirigent vers le marché du travail, cet environnement économique instable a eu un effet sur leurs perspectives et leurs sentiments concernant les possibilités d'emploi et leur cheminement de carrière. La présente section vise à analyser les attentes et les préférences des futurs diplômés universitaires au chapitre des emplois, du secteur d'emploi et de la sécurité d'emploi.

L'enquête a débuté par une série de questions visant à fournir un aperçu des perspectives des étudiants quant à leur avenir. En général, la majorité des répondants (66 %) ont indiqué qu'ils prévoyaient amorcer une recherche d'emploi après l'obtention de leur diplôme. Environ 14 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient l'intention de poursuivre leurs études, alors qu'un pourcentage relativement faible de répondants avaient déjà trouvé un emploi ou prévoyaient continuer de travailler pour leur employeur actuel. Chez les quelque 4 % d'étudiants qui ont indiqué d'autres choix, les deux principales options étaient de voyager puis de chercher du travail, ou d'envisager d'autres options.

Les répondants les plus âgés étaient les plus susceptibles d'avoir déjà un emploi, 13 % des étudiants de 25 ans et plus ayant l'intention de continuer à travailler pour leur employeur actuel comparativement à 2 % pour les moins de 25 ans. Cela est probablement attribuable au fait que les

**GRAPHIQUE 3**



étudiants les plus jeunes seraient davantage susceptibles de chercher leur premier emploi de carrière après leurs études, alors que les étudiants plus âgés travailleraient déjà dans leur domaine.

Parmi les étudiants qui ont indiqué faire partie de la classification d'équité en matière d'emploi à titre des membres d'une minorité visible, un pourcentage légèrement supérieur d'étudiants (71 %) que la moyenne restante ont indiqué qu'ils prévoient chercher un emploi dès l'obtention de leur diplôme. Environ 13 % de ce sous-groupe d'étudiants ont indiqué qu'ils retourneraient à l'école afin de poursuivre leurs études, alors que 6 % avaient déjà obtenu un emploi et 5 % ont affirmé qu'ils continueraient de travailler pour leur employeur actuel à la suite de l'obtention de leur diplôme.

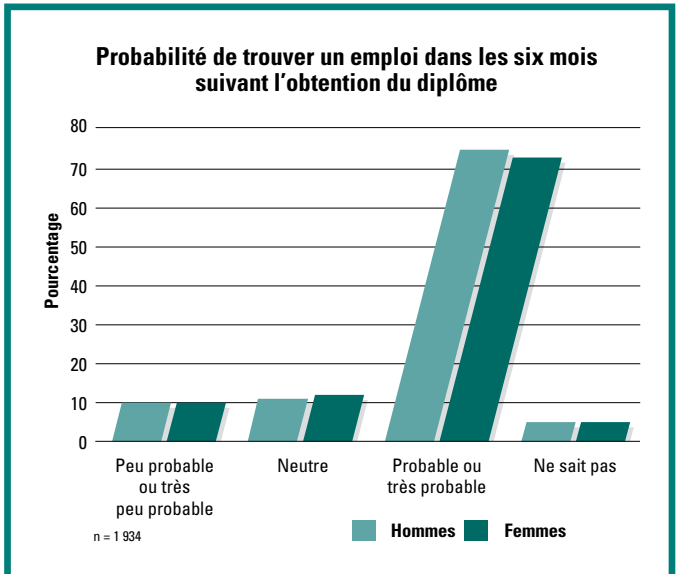
Au chapitre du type d'emploi, 67 % des étudiants chercheront un emploi permanent à temps plein dès l'obtention de leur diplôme, suivis de 20 % qui ont indiqué qu'ils rechercheraient un emploi contractuel ou pour une période déterminée. Bien que les répondants avaient la possibilité de donner des réponses multiples, il est intéressant de noter que deux fois plus de femmes que d'hommes ont indiqué qu'elles chercheraient du travail à temps partiel. En fait, plus de femmes que d'hommes ont indiqué être disposées à accepter un emploi dans toutes les catégories, sauf le travail autonome. Dans cette catégorie, 55 % de l'ensemble des répondants ayant indiqué qu'ils examineraient des possibilités de travail autonome étaient des hommes.

Au total, 73 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient soit susceptibles, soit très susceptibles, de trouver le type d'emploi qu'ils recherchent dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme. En revanche, 27 % des diplômés universitaires de demain sont soit incertains, soit très peu confiants de trouver des possibilités d'emploi. Ces résultats

sont assez équivalents chez les deux sexes, les étudiants étant seulement quelque peu plus confiants que les étudiantes de trouver un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme.

Ce résultat semble être conforme aux défis auxquels les jeunes sont confrontés pour trouver un emploi dans le marché du travail actuel. Les taux de chômage chez les jeunes du Canada ont été à la hausse, et cette tendance

**GRAPHIQUE 4**



n'épargne pas les personnes ayant fait des études postsecondaires. Par exemple, le taux de chômage chez les diplômés universitaires était de 2 % en 1976, mais en 1994 il avait plus que doublé pour atteindre environ 5 %.<sup>10</sup> Bien qu'il soit reconnu que les personnes ayant un plus haut niveau d'instruction ont tendance à connaître sensiblement un taux de chômage plus bas, il demeure que le taux de chômage chez les diplômés universitaires a plus que doublé au cours des vingt dernières années. En outre, les réponses libres fournies par les étudiants démontrent des degrés élevés d'incertitude et de crainte lorsqu'ils envisagent leur entrée sur le marché du travail (voir Annexe D). Par conséquent, même si les taux de chômage sont inférieurs chez les diplômés universitaires que chez leurs confrères moins instruits, la transition des études au travail s'avère encore difficile.

Si on observe plus à fond la probabilité de trouver un emploi dans les six mois suivant l'obtention du diplôme, on note des différences relativement faibles en fonction de la langue, du niveau d'études, du rendement scolaire, du sexe ou de l'appartenance à un groupe de minorité visible. Les étudiants qui ont indiqué que leur première langue était l'anglais avaient tendance à avoir un plus haut degré de confiance en leur capacité de trouver du travail dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme (74 % par rapport à 71 % pour les étudiants dont la première langue était le français). On peut affirmer la même chose pour les étudiants inscrits à des programmes d'études de cycle supérieur (77 %) comparativement à ceux inscrits à des programmes de premier cycle (70 %), pour les étudiants dont la moyenne est de 80 % ou plus (75 %) par rapport à ceux dont la moyenne est de moins de 80 % (70 %), et pour les étudiants (75 %) par rapport aux étudiantes (72 %). On observe des degrés relativement plus faibles de confiance, comparativement à l'ensemble de l'échantillon des étudiants, chez les membres des minorités visibles, 67 % d'entre eux indiquant qu'il est probable ou très probable qu'ils trouveront un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme.

Lorsque l'échantillon des étudiants est réparti en groupes d'âge, il ne semble pas y avoir de différences notoires. Soixante-douze pour cent des étudiants de moins de 25 ans estimaient qu'ils trouveraient probablement ou fort probablement un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme, 74 % des étudiants de 25 ans ou plus exprimant le même sentiment. Toutefois, lorsqu'on examine ces données de plus près, on observe une tendance intéressante. Comme l'illustre le graphique 5, la confiance chez les étudiants semble initialement s'accroître avec l'âge, atteignant des sommets chez les personnes de 25 à 28 ans et continuant de chuter chez les étudiants de plus de 29 ans à des niveaux inférieurs aux groupes plus jeunes. Ces personnes qui sont âgées de plus de 32 ans semblent avoir le sentiment de confiance le moins élevé quant aux possibilités de trouver un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme.

Ces résultats sont intéressants étant donné que 82 % des répondants de plus de 32 ans sont inscrits à des programmes d'études de cycle supérieur. Cela tendrait à indiquer que les personnes qui luttent pour poursuivre des études supérieures et qui sont susceptibles d'être retournées aux études pour améliorer leurs compétences

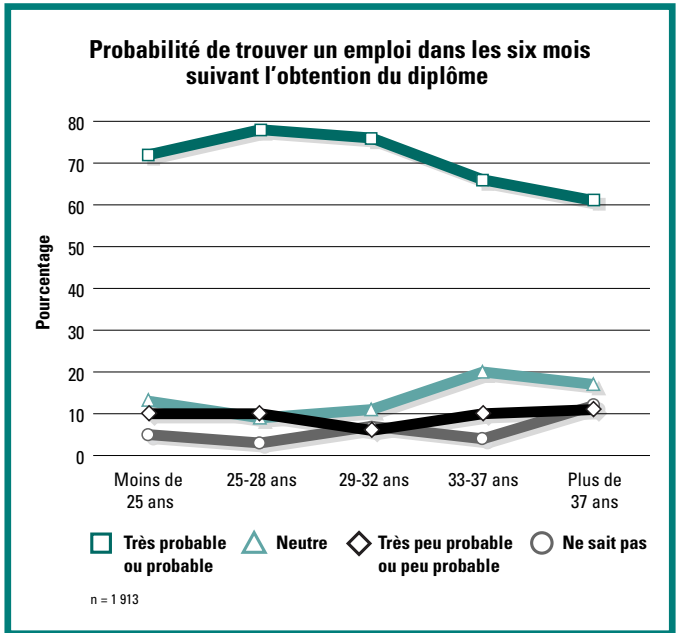
estiment que leurs possibilités seront limitées. Ce résultat peut être également attribué à la situation démographique actuelle dans laquelle les plus-de-trente-ans ou les membres de la génération X sont limités en raison de la main-d'œuvre vieillissante qui restreint la mobilité d'emploi et à laquelle ils emboîtent le pas.

Comme on pouvait s'y attendre, les étudiants dans des domaines d'études pour lesquels la demande est élevée ont un plus grand degré de confiance quant à la perspective

de trouver le type d'emploi qu'ils cherchent dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme.<sup>11</sup> Plus particulièrement, les étudiants inscrits en science informatique/systèmes d'information de gestion et en génie présentent les pourcentages les plus élevés de répondants qui indiquent qu'ils trouveront probablement ou fort probablement (83 % et 81 % respectivement) un emploi dans les six mois suivant l'obtention de leur diplôme, comparativement à 50 % des étudiants inscrits à des programmes davantage axés sur les arts, comme le journalisme et les communications (voir graphique 6).

Bien que les degrés de confiance soient assez élevés, il est évident que bon nombre d'étudiants se sentent encore inquiets face à leurs perspectives d'avenir sur le marché du travail. Le degré relativement élevé d'insécurité chez les étudiants universitaires canadiens révèle une tendance plus vaste selon laquelle l'ensemble de la population canadienne éprouve un sentiment de confiance amoindri, particulièrement au chapitre de la sécurité d'emploi. Au cours des années 1990, on a assisté à des mesures sans précédent de rationalisation et de restructuration organisationnelles dans tous les secteurs de l'industrie au nom des contraintes de coût et de la concurrence mondiale. Nul n'a été à l'abri de l'effet de ces changements et l'ère des organismes « rationalisés » a engendré une insécurité d'emploi généralisée. Toutefois, les jeunes ont été touchés de manière disproportionnée par les tendances du marché du travail – ils sont les premiers à être mis à pied et sont les plus touchés par les gels d'embauche institués dans de nombreux secteurs.

GRAPHIQUE 5

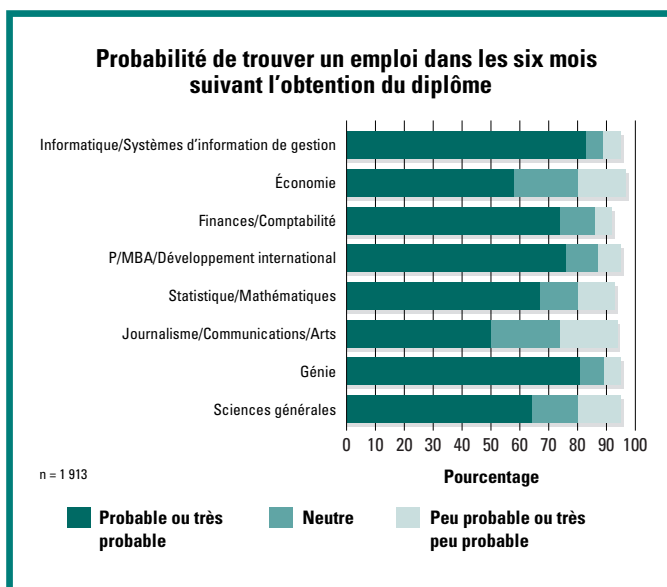




Selon Statistique Canada, la récession du début des années 1990 a contribué à la croissance spectaculaire du taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans. Cette récession, jumelée au phénomène « derniers embauchés, premiers congédiés » qui est caractéristique de l'expérience des jeunes, ont engendré un groupe croissant de jeunes qui n'ont pas l'expérience d'emploi nécessaire pour être concurrentiels sur le marché du travail, exacerbant ainsi le dilemme auquel sont confrontés les jeunes d'aujourd'hui.<sup>12</sup> Les

employeurs actuels recherchent des gens d'expérience, mais les recherches démontrent que seulement 39 % des étudiants universitaires à temps plein au Canada ont la possibilité ou la capacité de travailler pendant leurs études.<sup>13</sup> Par conséquent, les nouveaux diplômés universitaires doivent concurrencer avec les diplômés plus âgés, qui ont généralement plus d'expérience sur le marché du travail. Mais, en raison des réalités actuelles du marché du travail, les personnes plus âgées ayant fait des études supérieures sont parfois forcées d'accepter des emplois en-deçà de ce que dicterait traditionnellement leur niveau de compétences et d'instruction. Fait intéressant à noter, comme nous l'avons mentionné plus haut, les personnes de plus de 32 ans semblent se sentir plus incertaines quant à leurs possibilités d'emploi que leurs confrères plus jeunes.

## GRAPHIQUE 6



## ATTENTES SALARIALES MINIMALES

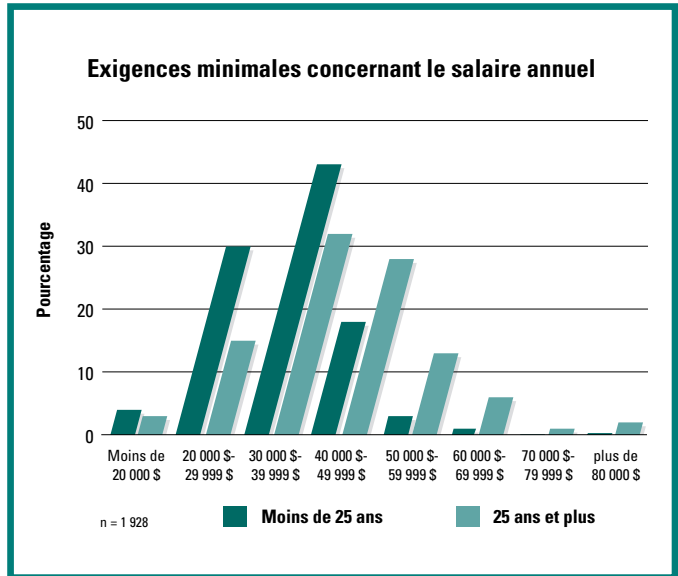
Étant donné la volatilité du marché du travail actuel, on s'est demandé si les étudiants étaient conscients de ce que représentaient leurs compétences et leurs études sur le plan du revenu sur le marché du travail actuel. Par conséquent, nous avons demandé aux étudiants de fournir une indication de leurs exigences minimales relatives à leur salaire annuel. Les étudiants plus âgés ont tendance à exprimer des exigences plus élevées au chapitre du revenu. En tenant compte du fait que ces personnes sont plus susceptibles d'être mariées et d'avoir au moins une personne à charge, ce résultat n'est pas surprenant.

Comme l'illustre le graphique 7, plus de 31 % des étudiants de 25 ans ou plus ont des attentes salariales minimales qui se situent dans la tranche des 30 000 \$ - 39 999 \$, alors que 28 % et 13 % des étudiants de ce même groupe d'âge ont des attentes salariales minimales se situant dans les tranches de 40 000 \$ - 49 999 \$ et 50 000 \$ - 59 999 \$ respectivement. En revanche, les étudiants de moins de 25 ans ont des attentes qui pointent légèrement vers le bas.

Trente pour cent s'attendent à un salaire minimal se situant dans la tranche 20 000 \$ - 29 999 \$ et 43 % et 18 % respectivement ont des attentes salariales minimales se situant dans les tranches 30 000 \$ - 39 999 \$ et 40 000 \$ - 49 999 \$. On note un résultat semblable si on examine le niveau d'études. Les diplômés de programmes de premier cycle ont en général des attentes salariales minimales inférieures à celles des étudiants inscrits à des programmes de cycle supérieur.

On note des variations semblables lorsqu'on analyse l'échantillon d'étudiants selon diverses caractéristiques. En répartissant les étudiants en fonction de leur rendement scolaire, il devient évident qu'une plus grande partie des étudiants dont la moyenne cumulative est de 80 % et plus ont des attentes salariales supérieures, comparativement à ceux dont la moyenne cumulative est de moins de 80 %. Le plus grand groupe d'étudiants dans chaque sous-groupe a indiqué la tranche salariale 30 000 \$ - 39 999 \$. Cependant, une plus grande proportion d'étudiants ayant des notes plus élevées ont choisi la tranche de 40 000 \$ et des tranches supérieures, alors que les étudiants ayant des notes moyennes de moins de 80 % avaient une plus grande tendance (comparativement aux autres étudiants ayant une moyenne plus élevée) à choisir la tranche 20 000 \$ - 29 999 \$. La même tendance se manifeste quand on compare les étudiants anglophones avec les étudiants francophones et les hommes et les femmes. La différence entre les sexes est particulièrement intéressante et peut coïncider avec des résultats déjà mentionnés démontrant qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes indiquent être disposées à accepter un emploi à temps partiel, contractuel ou d'une durée déterminée, emplois généralement associés à une plus faible rémunération.

GRAPHIQUE 7



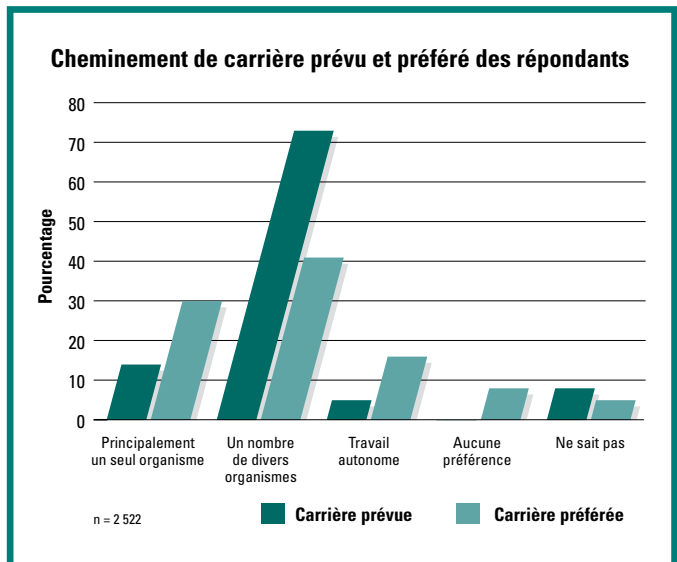
## CHOISIR UN CHEMINEMENT DE CARRIÈRE

Dans l'ensemble, les étudiants prévoient que leur cheminement de carrière sera composé d'une série d'étapes qui les feront passer par un certain nombre d'organismes. Les résultats de l'étude indiquent qu'en général, les personnes ne prévoient plus suivre un cheminement de carrière traditionnel comme ce fut le cas pour leurs parents, qui ont majoritairement été employés par un seul organisme pendant leur carrière. Comme l'ont fait remarquer bon nombre de théoriciens et d'économistes du travail, le marché du travail actuel, axé principalement sur l'économie mondiale fondée sur les connaissances, exige que les travailleurs aient un haut degré d'instruction, suivent des cours de formation continue afin de se tenir au fait des progrès technologiques et fassent preuve de souplesse et de mobilité. Les attentes des étudiants se font l'écho des exigences du marché du travail. Toutefois, les réponses au sondage montrent que les préférences des étudiants diffèrent quelque peu de leurs attentes.

La tendance à effectuer plusieurs changements en cours de carrière est clairement montrée au graphique 8. Seulement 14 % des répondants prévoient avoir une carrière au sein d'un seul organisme, comparativement à 44 % qui estiment que leur cheminement de carrière les fera passer par deux ou trois organismes, et 21 % estiment qu'ils passeront par quatre ou cinq organismes. Toutefois, si on compare ces réponses aux préférences réelles, il est clair qu'un nombre d'étudiants actuels tentent de s'adapter aux réalités du marché du travail plutôt que de faire un choix conscient de poursuivre un cheminement de travail transitoire. Trente pour cent de l'échantillon d'étudiants indiquent une préférence pour une carrière dans un seul organisme, comparativement aux 14 % précités qui prévoient une carrière dans un seul organisme. En outre, bien que 16 % des répondants préféreraient un cheminement de carrière en tant que travailleurs autonomes, seulement 5 % prévoient réellement poursuivre ce type de carrière.

Bien qu'il soit manifeste que la majorité des étudiants se sont adaptés aux exigences du marché du travail actuel, il est également évident qu'un grand nombre d'étudiants continuent

GRAPHIQUE 8



de préférer poursuivre une carrière au sein d'un seul organisme plutôt que de passer par un grand nombre d'organismes. En examinant les données en détail, on constate relativement peu de différences en fonction du sexe, de l'âge, de la langue, du rendement scolaire ou de l'appartenance à un groupe de minorité visible.

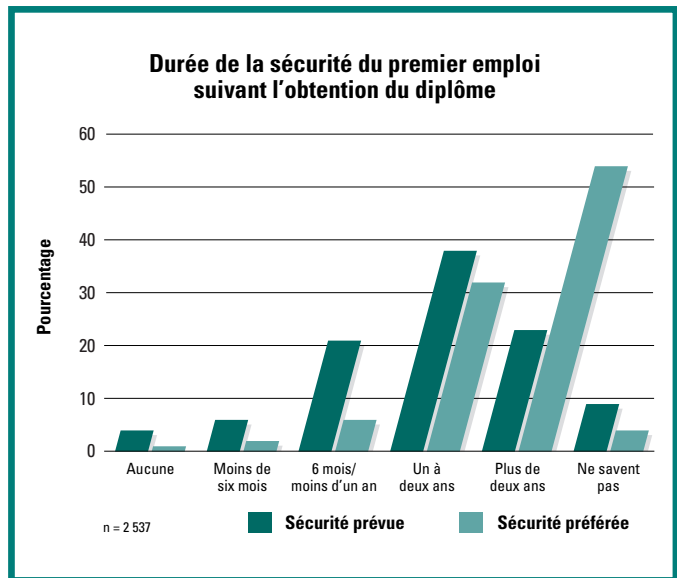
Il semblerait que les étudiants dans certains domaines d'études aient un plus grand désir de poursuivre un cheminement de carrière au sein d'un seul organisme. Parmi les 230 étudiants inscrits à des programmes de finances et de comptabilité, 32 % ont indiqué une préférence pour travailler dans un seul organisme, bien que seulement 11 % aient indiqué qu'ils prévoient avoir une carrière dans un seul organisme. De même, parmi les 459 étudiants inscrits soit en administration publique, en administration des affaires ou en développement international, 26 % espéraient avoir une carrière dans un seul organisme, comparativement à 10 % qui prévoient en fait avoir une carrière dans un seul organisme. Fait intéressant à noter, dans les domaines des sciences, de la statistique et des mathématiques, on a observé le taux le plus élevé d'étudiants prévoyant avoir un cheminement de carrière dans un seul organisme (24 % et 19 %, respectivement) et des taux encore plus élevés d'étudiants préférant une carrière au sein d'un seul organisme (37 % et 47 %).

Comme on pouvait s'y attendre, la majorité des étudiants préfèrent un cheminement de carrière comportant des promotions latérales et verticales, tant au sein d'un seul organisme qu'entre plusieurs organismes. De plus, la majorité des étudiants de l'échantillon ont l'intention de poursuivre un cheminement de carrière qui exigerait l'acquisition de compétences générales plutôt que de compétences spécialisées. Ce résultat est positif, car cela indique que les étudiants d'aujourd'hui reconnaissent le besoin d'acquérir une vaste gamme de compétences qui peuvent s'appliquer à divers domaines de travail, car les cheminements de carrière deviennent de plus en plus transitoires.

### LA RECHERCHE DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

En examinant les questions liées à la sécurité d'emploi, il est encore manifeste qu'il existe un véritable fossé entre les attentes et les préférences réelles des

GRAPHIQUE 9



étudiants. Comme l'illustre le graphique 9, bien qu'un certain nombre d'étudiants prévoient obtenir seulement six mois à deux ans de sécurité d'emploi, il est clair que la majorité des répondants préféreraient une sécurité de plus de deux ans. Ces résultats s'appliquent à l'ensemble des répondants, sans égard au sexe, à l'âge, au niveau d'études ou à l'appartenance à un groupe de minorité visible.

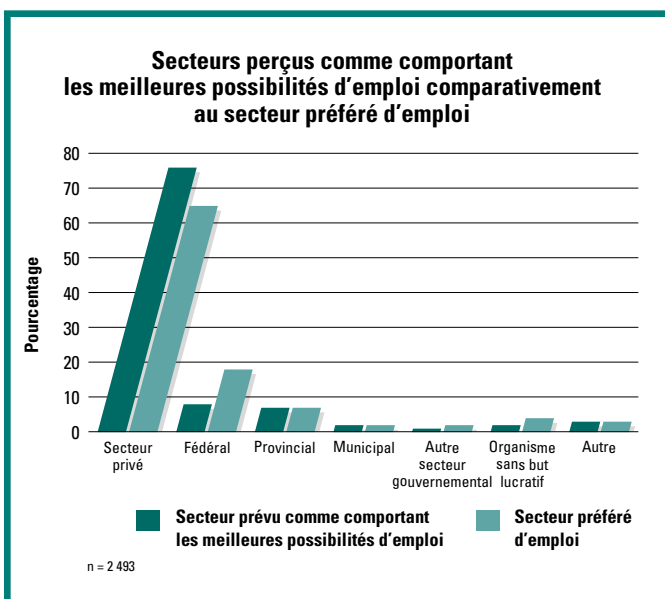
Il est clair, d'après les indicateurs économiques, que le chômage chez les personnes de moins de 25 ans représente un problème très grave au Canada. Dans beaucoup de cas, le simple pourcentage des personnes sous-employées dans ce groupe d'âge présente des défis de taille pour les diplômés de demain. Par conséquent, il est compréhensible que les résultats indiquent que durant une période de transition assez instable (soit l'entrée sur le marché du travail pour la première fois), les étudiants aient peu d'espoir de trouver un emploi assorti d'une sécurité à long terme.

### À LA RECHERCHE DE POSSIBILITÉS D'EMPLOI

La majorité des étudiants croient que le plus grand nombre de possibilités d'emploi suivant l'obtention du diplôme se trouvent dans le secteur privé. Cela n'est pas surprenant étant donné le fait que le secteur privé emploie environ 70 % de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.

Comme l'illustre le graphique 10, il est évident que la vaste majorité des jeunes diplômés de demain voient le secteur privé comme le principal moteur créant les futurs emplois. Fait intéressant à noter, un certain nombre de personnes qui cherchent un emploi dans le secteur privé préféreraient en fait travailler pour le gouvernement fédéral. En réalité, deux fois plus d'étudiants préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral que le nombre qui s'attendent à y trouver de l'emploi.

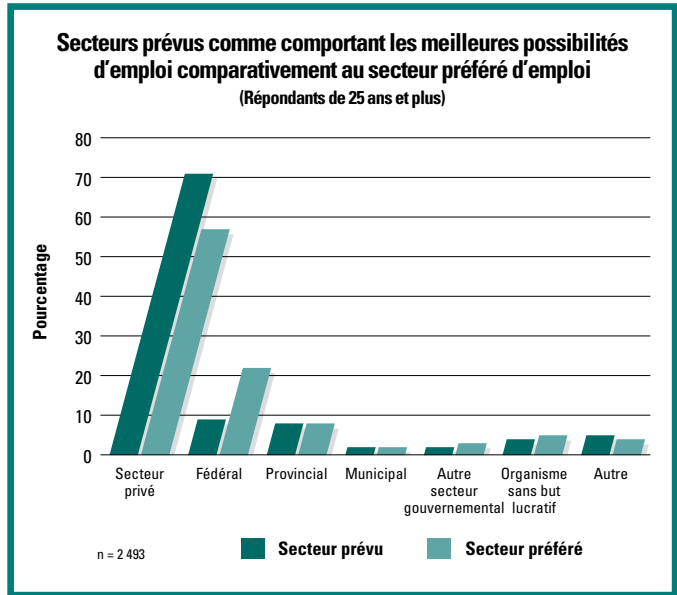
**GRAPHIQUE 10**



Parmi les étudiants qui ont indiqué l'option « autres », les réponses pointent majoritairement vers l'emploi dans les universités, les organismes internationaux ou multinationaux ou le travail autonome.

Bien que ce résultat soit relativement constant peu importe les variables sélectionnées, il semble y avoir des différences en fonction de la langue et de l'âge. Les étudiants qui ont indiqué le français comme langue maternelle ont révélé une plus grande préférence pour le travail au gouvernement fédéral que leurs confrères et consœurs anglophones. Plus particulièrement, 25 % des étudiants francophones préféreraient travailler pour le gou-

**GRAPHIQUE 11**



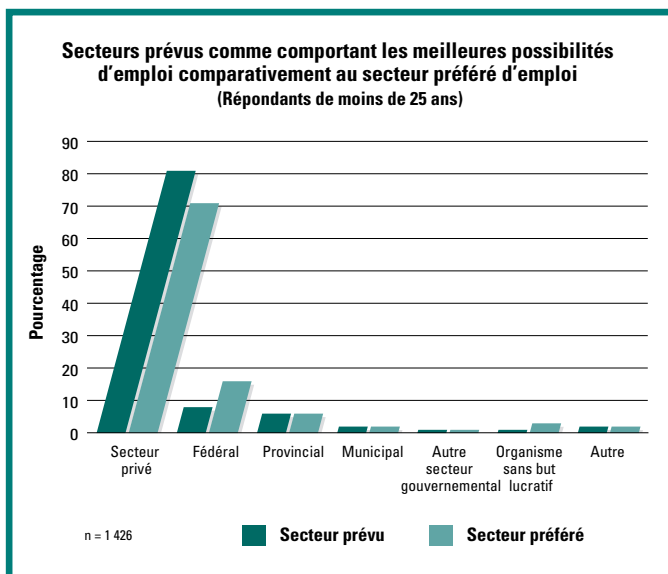
vernement fédéral, comparativement à 15 % des étudiants anglophones. En revanche, 68 % des étudiants anglophones préféreraient travailler dans le secteur privé, comparativement à 61 % des étudiants francophones.

Lorsqu'on examine les divers groupes d'âge, nous constatons que les étudiants plus âgés sont beaucoup plus susceptibles de prévoir et de préférer travailler dans le secteur privé. Comme l'illustre le graphique 11, bien qu'environ 71 % des étudiants de 25 ans et plus s'attendent à trouver le plus grand nombre de possibilités d'emploi dans le secteur privé, seulement 57 % préféreraient en fait travailler dans ce secteur. En revanche, bien que seulement 9 % des étudiants de ce groupe d'âge s'attendent à trouver le plus de possibilités d'emploi au sein du gouvernement fédéral, 22 % préféreraient en fait travailler dans ce secteur.

Bien que les étudiants de moins de 25 ans aient déclaré que leurs préférences pour le travail au sein du gouvernement fédéral dépassaient leurs attentes d'y trouver un emploi, les étudiants de ce groupe d'âge semblent davantage attirés par les possibilités d'emploi dans le secteur privé. Par exemple, 81 % des étudiants de moins de 25 ans s'attendent à trouver le plus de possibilités d'emploi dans le secteur privé, et 71 % ont indiqué que c'était également leur secteur préféré. Toutefois, parmi les étudiants de moins de 25 ans, le nombre de ceux ayant indiqué une préférence à travailler pour le gouvernement fédéral (16 %) est deux fois plus grand que le nombre ayant déclaré s'attendre à y trouver de l'emploi (8 %). Pour les autres catégories du secteur public, les attentes et les préférences montrent une adéquation de façon plus évidente.

Bien qu'on ait déjà noté qu'un certain nombre d'étudiants préféreraient travailler dans le secteur public, il est intéressant d'apprendre que 70 % des étudiants ont au moins une fois envisagé de chercher un emploi dans ce secteur. Des étudiants qui ont envisagé un emploi dans le secteur public, 68 % préféreraient le gouvernement fédéral, alors que 22 % et 7 % respectivement chercheraient aux paliers provincial et municipal, et 3 % opteraient pour

**GRAPHIQUE 12**



d'autres secteurs gouvernementaux. Ces proportions sont relativement stables lorsqu'on les analyse en fonction du niveau d'études, de l'âge, de la langue et de l'appartenance à une minorité visible. De petites différences ressortent lorsqu'on fait une analyse en fonction des résultats scolaires et du sexe des étudiants. Les étudiants dont la moyenne cumulative est de 80 % ou plus semblent davantage enclins à préférer le gouvernement fédéral. Plus particulièrement, 75 % des étudiants très performants qui ont envisagé un emploi dans le secteur public préféreraient travailler au palier fédéral, comparativement à 66 % des étudiants dont la moyenne est de moins de 80 %. De plus, le gouvernement fédéral semble présenter un plus grand attrait chez les étudiants que chez les étudiantes. Parmi les étudiants qui ont envisagé un emploi dans le secteur public, 74 % des étudiants de sexe masculin préfèrent le gouvernement fédéral, 17% préférant le palier provincial et 6 % le palier municipal. En revanche, 63 % des étudiantes préfèrent le gouvernement fédéral, 25 % optant pour le gouvernement provincial et 8 % montrant une préférence pour le palier municipal.

Comme les relations au sein d'un organisme servent souvent pour influencer sur les décisions et trouver des possibilités d'emploi, on a demandé aux étudiants si des membres de leur famille ou des amis travaillaient à un palier de gouvernement. La majorité des étudiants (58 %) ont révélé que c'était le cas, 42 % affirmant qu'un membre de leur famille ou un ami travaillait au palier fédéral, 37 % au palier provincial, 18 % au palier municipal et 3 % dans un autre organisme gouvernemental. Bien

qu'on pourrait penser que ces relations incitent les jeunes à choisir certaines options, cela ne semble pas être le cas pour la majorité de ces étudiants. Soixante-neuf pour cent des étudiants ont affiché que personne ne les incitait ni dissuadait à trouver un emploi dans le secteur public, alors que 12 % étaient dissuadés ou fortement dissuadés et 19 % étaient incités ou fortement incités. En observant plus particulièrement les personnes dont un membre de la famille ou un ami travaillait pour le gouvernement fédéral, les résultats sont légèrement différents, 65 % n'étant ni incités ni dissuadés, 12 % dissuadés ou fortement dissuadés, et 23 % incités ou fortement incités.

Enfin, on a demandé aux étudiants dans quelle mesure le fait de connaître quelqu'un faciliterait la recherche d'un emploi dans les différents secteurs. Une échelle de cinq points a été employée, allant de « peu d'incidence » à « très grande incidence ». Selon l'échantillon d'étudiants, le fait de connaître quelqu'un était perçu comme ayant la plus grande incidence dans les organismes du secteur privé, 77 % des répondants ayant affirmé « une grande incidence » ou « une très grande incidence ». Un autre 16 % des répondants estimaient que le fait de connaître quelqu'un faciliterait la recherche d'un emploi « dans une certaine mesure » dans le secteur privé. Un plus faible nombre d'entre eux ont répondu de la même manière lorsqu'on faisait référence aux secteurs publics et aux organismes sans but lucratif. La moitié des répondants croyaient que le fait de connaître quelqu'un aurait une grande ou une très grande incidence pour faciliter la recherche d'emploi dans le secteur public, et un autre 26 % estimaient que cela aurait une incidence dans une certaine mesure. Pour ce qui est des organismes sans but lucratif, seulement 40 % ont choisi « une grande incidence » ou « une très grande incidence », suivis de 21 % qui croyaient que cela faciliterait la recherche d'emploi dans une certaine mesure.



## DÉCISIONS RELATIVES À LA CARRIÈRE

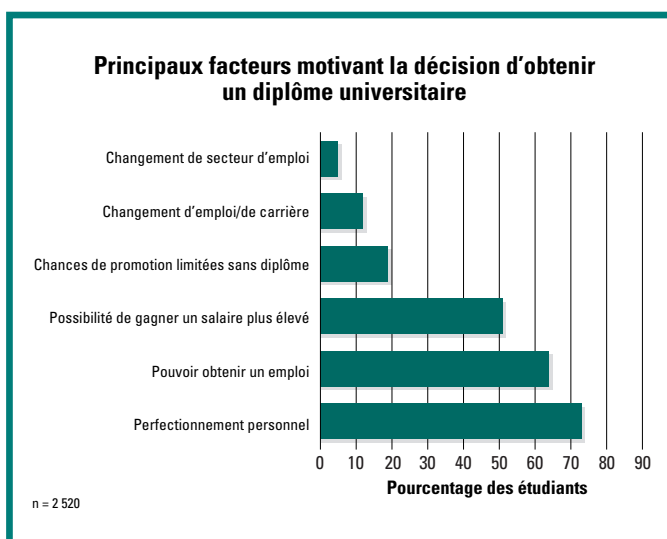
### POURQUOI LES ÉTUDIANTS CHOISSENT-ILS DE FRÉQUENTER L'UNIVERSITÉ?

De nos jours, un nombre considérable de jeunes Canadiennes et Canadiens décident de demeurer aux études ou d'y retourner. En 1996, 60 % de la population des jeunes<sup>14</sup> au Canada fréquentait l'école, ce qui représente une augmentation importante par rapport aux 43 % qui fréquentaient l'école en 1976. En outre, une bonne part de cette augmentation est survenue depuis 1989, alors que le taux de fréquentation scolaire était de 52 %. Un facteur très pertinent à l'échantillon cible de la présente étude est le fait que le taux de fréquentation scolaire chez les 20 - 24 ans est monté en flèche depuis la récession de 1981-1982, atteignant 37 % en 1996.<sup>15</sup> Pourquoi y a-t-il un nombre beaucoup plus important de jeunes qui décident de poursuivre leurs études après l'école secondaire?

On a demandé aux étudiants de choisir parmi un nombre d'options expliquant leurs motivations d'obtenir un diplôme universitaire. Comme cette question permettait aux personnes de choisir plus d'une réponse, nous avons constaté trois raisons principales qui poussent les étudiants à poursuivre des études postsecondaires. Comme l'illustre le graphique ci-dessous, près de trois quarts des étudiants de l'échantillon (73 %) ont indiqué le perfectionnement personnel comme l'un des facteurs principaux ayant motivé leur décision d'obtenir un diplôme universitaire. Au deuxième rang, 64 % des étudiants fréquentent l'université en vue d'obtenir un emploi. Ce résultat semble particulièrement démontrer que les étudiants deviennent de plus en plus conscients que des niveaux d'études supérieures sont généralement associés à des niveaux d'emploi supérieurs et à des taux de chômage moins élevés. La troisième raison la plus populaire quant à l'obtention d'un diplôme universitaire consiste en la possibilité d'obtenir un salaire plus élevé, choix de 51 % des étudiants.

Parmi les options restantes, il y a deux facteurs – changement d'emploi/de carrière et changement de secteur d'emploi – qui laissent supposer que le répondant a déjà occupé un emploi sur le marché du travail.

GRAPHIQUE 13

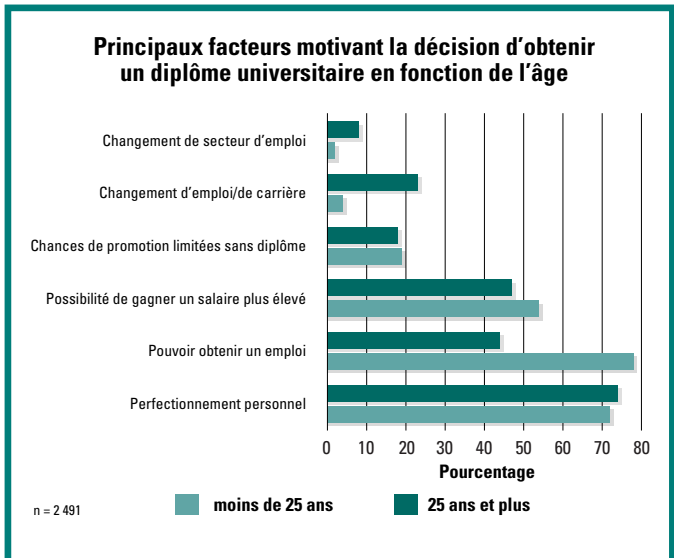


Toutefois, il est important de souligner qu’un peu moins du tiers (29 %) des étudiants ayant répondu au sondage ont indiqué avoir eu un emploi ou une carrière à temps plein avant qu’ils décident de retourner aux études. Ce petit sous-échantillon d’étudiants permet généralement d’expliquer pourquoi ces deux facteurs ont engendré un nombre plus faible de réponses. Il n’est donc pas surprenant que nous ayons découvert que les trois quarts des étudiants qui étaient motivés pour obtenir un diplôme universitaire en vue de changer d’emploi/de carrière ou de changer de secteur d’emploi provenaient du groupe ayant indiqué avoir déjà eu un emploi ou une carrière à temps plein avant de décider de retourner aux études.

Encore une fois, en reconnaissant que des réponses multiples étaient permises, il est intéressant de noter que lorsque l’échantillon total est réparti en groupes d’âge, une dynamique différente se manifeste. À l’exemple de l’ensemble de l’échantillon d’étudiants, la plus grande proportion d’étudiants de 25 ans ou plus (74 %) indiquent le perfectionnement personnel comme facteur principal ayant motivé leur décision d’obtenir un diplôme universitaire. Ce résultat est suivi par 47 % qui sont motivés par la possibilité de gagner un salaire plus élevé, 44 % qui désirent obtenir un emploi, 23 % qui souhaitent changer d’emploi ou de carrière, 18 % qui estiment que les possibilités de promotion sont limitées sans diplôme et 8 % qui désirent changer de secteur d’emploi. Il est intéressant de comparer ces résultats à ceux du groupe d’étudiants de moins de 25 ans. Chez les jeunes, 78 % avaient pour motivation de pouvoir obtenir un emploi, suivis de 72 % qui étaient motivés par le perfectionnement personnel, 54 % qui voient la possibilité de gagner un salaire plus élevé, 19 % qui estimaient que les chances de promotion sont limitées sans diplôme, et 2 % qui souhaitent changer de secteur d’emploi.

En tentant de comprendre les motivations poussant les personnes à poursuivre des études postsecondaires, il n’est pas surprenant de constater que 77 % des étudiants ont indiqué que leur carrière représente la plus grande priorité actuelle dans leur vie. Ce sentiment est conforme à tous les groupes démographiques, seuls les membres d’une minorité visible ayant un résultat assez différent, 86 % d’entre eux ayant répondu être

**GRAPHIQUE 14**



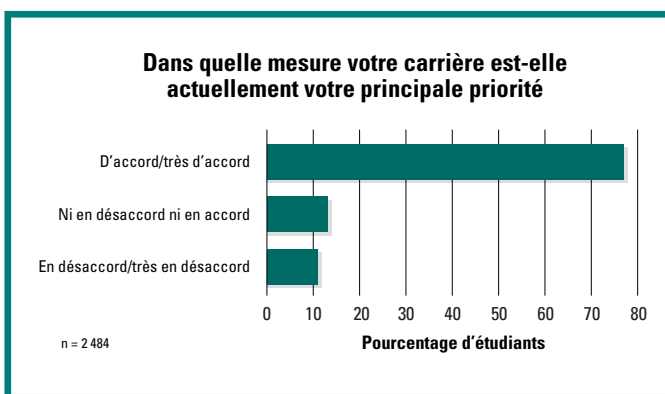
d'accord ou très d'accord avec cette affirmation. Une fois les études universitaires terminées, le monde du travail représente une part considérable des activités quotidiennes d'une personne et il joue un rôle fondamental pour définir la place qu'elle occupe dans la société. Conformément aux motivations précitées, il est clair que les études universitaires correspondent de plus en plus à l'acquisition de compétences et d'aptitudes nécessaires pour passer de l'école au monde du travail. De plus, l'augmentation récente du nombre d'inscriptions dans les établissements universitaires a été attribuée au manque d'options de rechange actuellement disponibles dans le marché du travail, ainsi qu'à la reconnaissance par les jeunes du besoin de poursuivre des études supérieures afin d'être concurrentiels dans une société mondiale axée sur l'information.

Bien que bon nombre des étudiants ayant répondu au sondage n'aient pas encore de carrière à plein temps, ils ont déjà manifestement pris position en ce qui concerne l'importance de divers facteurs liés à l'emploi qu'ils évalueront lorsqu'ils commenceront leur recherche d'emploi suivant l'obtention de leur diplôme.

Des questions comme la rémunération, la sécurité d'emploi et l'accès aux possibilités de formation et de perfectionnement sont quelques-unes des 33 caractéristiques que les étudiants devaient évaluer sur une échelle de cinq points, allant de très peu importantes à très importantes. Certains de ces facteurs, comme la rémunération, les régimes de retraite et d'autres avantages, sont généralement énoncés de manière explicite dans le contrat de travail, et ils peuvent être négociés ouvertement entre l'employeur et l'employé éventuel. Cependant, il existe d'autres facteurs, comme la capacité de concilier le travail et d'autres intérêts, la sécurité d'emploi et la possibilité d'apprendre une autre langue, qui peuvent être moins visibles, mais qui peuvent toutefois jouer un rôle important dans la décision d'une personne à travailler pour un organisme en particulier.

Comme on l'a démontré plus haut, la plupart des facteurs ont été cotés comme étant importants ou très importants par la majorité des étudiants. Presque tous les étudiants (98 %) ont estimé que trouver un travail intéressant représentait un facteur important ou très important pendant la recherche d'un premier emploi suivant l'obtention du diplôme universitaire. La capacité d'utiliser ses compétences et ses aptitudes ainsi que la possibilité de travailler dans son champ d'études sont

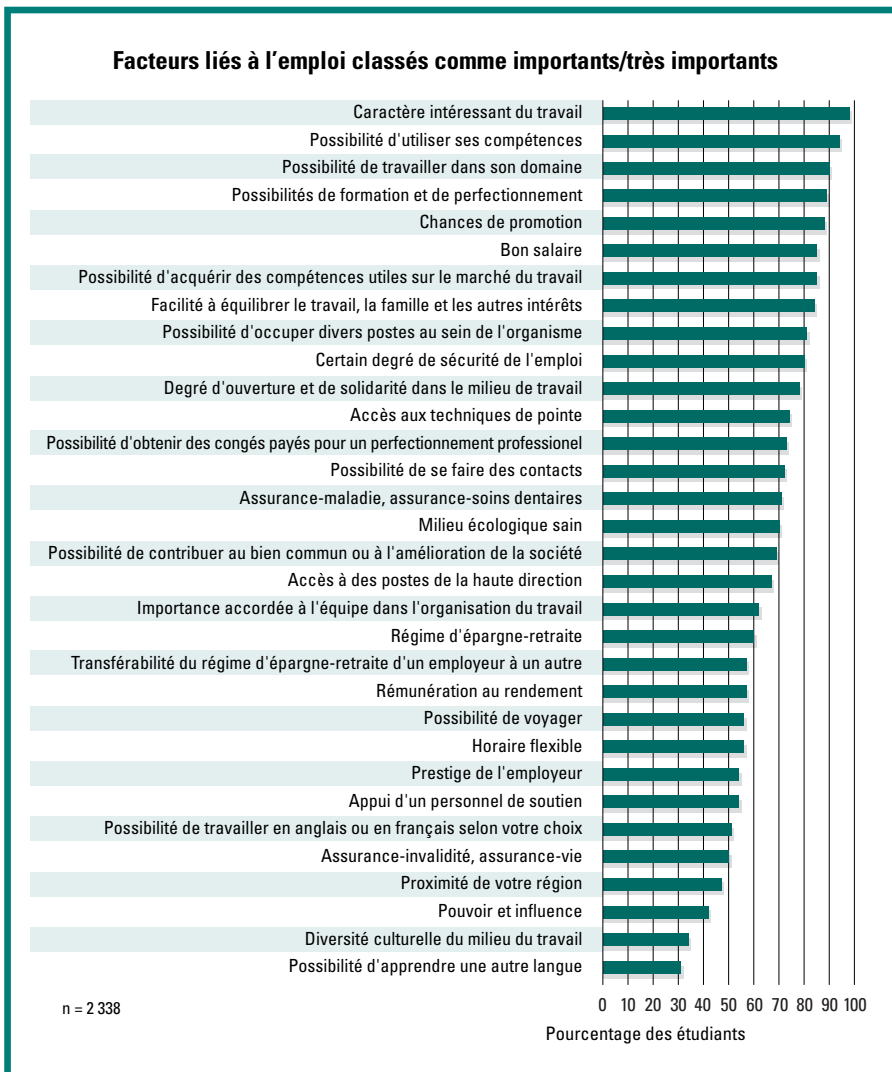
**GRAPHIQUE 15**



également deux facteurs qui sont classés comme importants/très importants par au moins 90 % des répondants.

Parmi ces divers facteurs liés à l'emploi, un certain nombre ont fait l'objet d'une grande attention ces dernières années. Les progrès au chapitre des technologies de l'information et des communications ainsi que la mondialisation de l'économie partout dans le monde ont eu un impact considérable sur la nature du travail dans notre société. Pour bon nombre de personnes, il semble que les règles du jeu de l'emploi aient radicalement changé. La rationalisation, la réduction des effectifs, la restructuration et l'impartition sont devenus des termes courants pour les Canadiennes et les Canadiens. Face à cette nouvelle situation, les attitudes et les

**GRAPHIQUE 16**



opinions de la génération des futurs travailleurs deviennent de plus en plus importantes. La capacité d'un organisme à attirer les diplômés les plus brillants reposera sur sa capacité de répondre à leurs besoins, à leurs attentes et à leurs aspirations.

## **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

La sécurité d'emploi est devenu un sujet à la mode au cours des années 1990, les grands titres des médias faisant constamment allusion à des réductions d'effectifs et à des mises à pied. Par le passé, les organismes accordaient une grande valeur à la stabilité, et dans la majorité des cas, ils offraient aux travailleurs un emploi à vie en échange de la loyauté et d'un travail efficace. Essentiellement, les besoins de sécurité des employés coïncidaient avec les besoins de stabilité des employeurs. Toutefois, dans les années 1990, la clé du succès repose moins sur la stabilité organisationnelle mais davantage sur la capacité de l'organisme d'être souple afin de réagir à un environnement en constante évolution. Bon nombre d'entreprises optent pour des effectifs principaux moins importants, soutenus par des travailleurs à contrat ou temporaires selon les exigences du marché. En raison de ces changements, de nombreuses personnes estiment que le lien contractuel tacite entre employeurs et employés a été rompu. Par conséquent, on prévoit que les travailleurs de la nouvelle génération seront davantage motivés par leurs propres besoins personnels que par les buts et les valeurs d'un organisme. Ainsi, le fait de combler ces besoins prévaudra sur la loyauté ou l'engagement à long terme envers l'employeur.

Dans ce contexte, il est intéressant de souligner que 80 % des étudiants universitaires considèrent toujours la sécurité d'emploi comme un facteur important ou très important lié à l'emploi. Pour mettre ce résultat en perspective, il faut noter que plus d'étudiants ont affirmé que la sécurité d'emploi était importante ou très importante que d'étudiants ayant choisi d'autres facteurs comme la capacité d'utiliser une technologie de fine pointe (74 %), la possibilité de travailler pour l'amélioration de la société (69 %), d'avoir une rémunération liée au rendement (57 %) et d'avoir un horaire variable de travail (56 %). Après avoir maintes fois entendu l'argument rhétorique selon lequel l'époque de la sécurité d'emploi est révolue, il semble que ces étudiants accordent encore une grande importance à la sécurité connexe à un emploi. Ce résultat corrobore également des résultats antérieurs à la présente étude qui indiquent que bien que les attentes à l'égard de la sécurité d'emploi à long terme soient peu élevées, un pourcentage beaucoup plus élevé d'étudiants préféreraient une sécurité d'emploi de deux ans ou plus.

## **POSSIBILITÉ DE TRAVAILLER POUR L'AMÉLIORATION DE LA SOCIÉTÉ**

Traditionnellement, les programmes d'embauche dans la fonction publique fédérale visaient des étudiants motivés à travailler pour l'amélioration de la société. Cette démarche était logique, car le rôle du secteur public, et particulièrement la fonction publique fédérale, est d'agir dans l'intérêt public. Cependant, dans un contexte plus vaste, on doit reconnaître qu'au cours des dix dernières années, la population canadienne, à l'exemple des citoyens des autres pays industrialisés et des pays en voie

de développement, a perdu le respect et la confiance envers ses gouvernements, ses institutions publiques et ses leaders. Parallèlement, on a assisté à la croissance des organismes sans but lucratif et non gouvernementaux qui offrent une solution de rechange aux personnes désirant poursuivre une carrière qui contribue à l'amélioration de la société. On reconnaît généralement que les gouvernements ne possèdent plus le monopole pour offrir des emplois contribuant à l'intérêt public.

Ces tendances convergent et les étudiants qui veulent chercher un emploi contribuant à l'intérêt public et qui ont grandi dans une société qui exprime une plus grande méfiance à l'égard du gouvernement peuvent se tourner vers d'autres organismes, peut-être plus respectés, pour poursuivre leur carrière. Cependant, 69 % des étudiants ont affirmé qu'un travail qui contribue à l'amélioration ou au bien-être de la société leur était important ou très important. Si on ventile davantage ce résultat, il n'est peut-être pas surprenant de remarquer qu'un plus faible pourcentage des étudiants qui préfèrent un emploi dans le secteur privé (62 %) classent ce facteur comme important ou très important. En outre, 77 % des étudiants qui préfèrent un emploi dans la fonction publique fédérale, 84 % de ceux qui préfèrent un emploi dans la fonction publique provinciale ou l'administration municipale, et 93 % des étudiants qui préfèrent un emploi dans un organisme sans but lucratif ou non gouvernemental ont indiqué qu'un travail qui contribue à l'amélioration de la société était soit important soit très important.

Sans données comparatives, il est impossible d'analyser si les personnes qui désirent travailler pour le bien de la société délaissent peu à peu les organismes du gouvernement fédéral. Toutefois, il est évident qu'un pourcentage plus élevé des étudiants de l'échantillon qui sont intéressés à contribuer à l'amélioration de la société recherchent un emploi au sein d'organismes provinciaux, municipaux, sans but lucratif et non gouvernementaux plutôt qu'au sein du gouvernement fédéral. Cette situation soulève la question de savoir si, étant donné la tendance du gouvernement fédéral à dévoluer les responsabilités ou à éliminer des programmes sociaux traditionnels ainsi que l'émergence de la cité-État, les autres paliers de gouvernements sont maintenant vus comme étant davantage convenables que le gouvernement fédéral.

## LA RÉMUNÉRATION

La rémunération constitue un autre facteur important qui contribue à la capacité d'un organisme d'attirer de nouvelles recrues. En fait, il s'agit souvent de l'élément le plus mis en évidence du contrat de travail. Ainsi, 85 % des étudiants ont affirmé qu'une rémunération concurrentielle était importante ou très importante lorsqu'on cherche le premier emploi suivant l'obtention du diplôme. Bien que ce résultat indique clairement un consensus sur l'importance de la rémunération, certains facteurs reçoivent un plus grand appui de la part des étudiants de l'échantillon. Comme l'illustre le graphique 16, une rémunération concurrentielle se classe en fait au septième rang des dix principaux facteurs. Cependant, il est intéressant de noter que lorsqu'on demande ensuite aux étudiants de classer les différents facteurs les uns

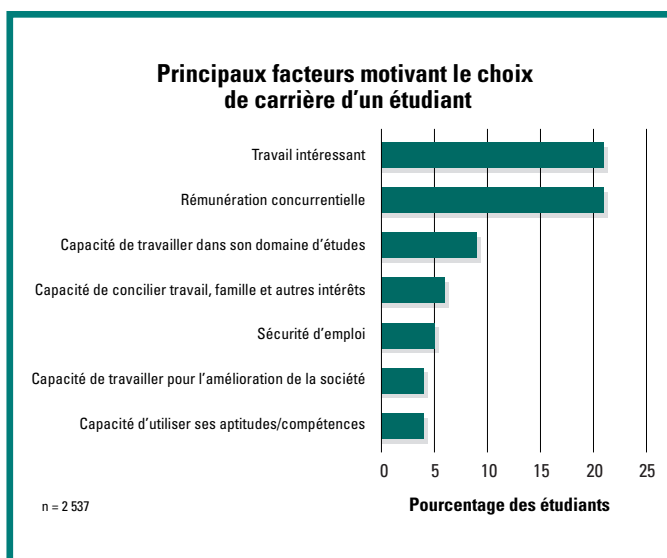
par rapports aux autres, la rémunération s'est classée dans les deux principaux facteurs déterminant le choix de carrière des étudiants (graphique 17). Seul un autre facteur – un travail intéressant – a reçu un soutien semblable de la part des répondants. Il est clair que la rémunération représente un des facteurs les plus importants du contrat de travail, sans égard au sexe, à la langue préférée, au champ d'études ou à l'inscription à un programme d'études de premier cycle ou de cycles supérieurs.

### FACTEURS CLASSÉS COMME LES PLUS IMPORTANTS POUR LES CHOIX DE CARRIÈRE

En se fondant sur la liste susmentionnée de facteurs liés au travail, on a ensuite demandé aux étudiants d'énoncer les facteurs les plus importants et les moins importants dans le choix de leur carrière. Comme le montre le graphique 17, un travail intéressant et une rémunération concurrentielle sont ressortis comme les deux principaux choix. Chaque facteur a reçu l'appui de 22 % de la population étudiante. Le facteur classé troisième dans l'échelle d'importance – soit la possibilité de travailler dans son champ d'études – a reçu 9 % du vote des étudiants, suivi de la capacité de concilier le travail, la famille et d'autres intérêts (6 %) et la sécurité d'emploi (5 %).<sup>16</sup> Ces résultats semblent être conformes à ceux d'une étude antérieure menée par la Commission de la fonction publique aux fins de laquelle des groupes de consultation ont été formés avec des étudiants inscrits à des programmes de science et de technologie.<sup>17</sup> Dans cette étude, les six premiers critères cernés comme les plus importants pour attirer des étudiants vers un employeur était un travail stimulant, un bon milieu de travail et une bonne culture organisationnelle, une rémunération concurrentielle, des possibilités liées à la mobilité, la sécurité d'emploi, ainsi que des possibilités de formation et de perfectionnement.

En ce qui concerne les facteurs motivant le choix de carrière, les résultats du sondage ont été relativement stables lorsqu'on répartit les étudiants de l'échantillon en groupes plus précis. Une rémunération concurrentielle a été classée comme le facteur le plus important par 25 % des étudiants de sexe masculin, suivi par un travail intéressant (21 %). Selon la perspective des étudiantes, un travail intéressant a été classé comme

GRAPHIQUE 17



le principal facteur motivant leur choix de carrière et était appuyé par 22 % des étudiantes. Une rémunération concurrentielle (18 %) et la capacité de travailler dans son domaine d'études (11 %) ont été classés respectivement au deuxième et au troisième rang par les étudiantes. Les étudiants disant faire partie d'une minorité visible ont choisi une rémunération concurrentielle (28 %) comme facteur le plus important, suivi par un travail intéressant (16 %) et la capacité de travailler dans son domaine d'études (9 %).

Si on distribue les étudiants de l'échantillon en fonction de la langue officielle de choix, on constate encore qu'un travail intéressant et qu'une rémunération concurrentielle sont les deux principaux choix, sans égard à la préférence linguistique. Les étudiants indiquant l'anglais comme langue maternelle ont ensuite choisi la capacité de travailler dans leur domaine d'études (10,8 %) comme troisième choix, et les étudiants francophones ont opté pour la capacité d'utiliser leurs aptitudes/compétences de manière appropriée (11,5 %).

Les étudiants inscrits en informatique, en systèmes d'information de gestion, en économie, en finances, en comptabilité, en administration publique, en administration des affaires et en études internationales ont tous indiqué une rémunération concurrentielle comme premier facteur motivant leur choix de carrière, suivi par un travail intéressant. Les étudiants en journalisme, en communications, en génie, en sciences, en mathématiques et en statistique ont tous opté pour un travail intéressant comme premier choix. À l'exception des étudiants en journalisme et en communications, une rémunération concurrentielle a été choisie comme deuxième facteur. Les étudiants poursuivant des études en journalisme ou en communications ont indiqué la capacité de travailler dans leur domaine d'études comme deuxième facteur en importance motivant leur choix de carrière.

Enfin, les étudiants inscrits à des programmes d'études de premier cycle ont fourni des réponses semblables à celles données par les étudiants inscrits à des programmes de cycles supérieurs. Une rémunération concurrentielle a été classée au premier rang, suivie par un travail intéressant et la capacité de travailler dans son domaine d'études. De même, les étudiants ayant une moyenne de 80 % ou plus ont choisi un travail intéressant (23 %) et une rémunération concurrentielle (21 %) comme les deux principaux facteurs. Les étudiants dont la moyenne est de moins de 80 % ont choisi une rémunération concurrentielle (22 %), suivie par un travail intéressant (18 %), comme facteurs les plus importants. Ces deux groupes d'étudiants ont indiqué que la capacité de travailler dans leur domaine d'études était le troisième facteur en importance.

## **QUELS SONT LES FACTEURS LIÉS À L'EMPLOI QUI SONT LES MOINS IMPORTANTS?**

La majorité des facteurs liés à l'emploi que les étudiants ont eu à classer ont reçu un grand nombre de réponses « important/très important ». En fait, plus de 50 % des étudiants estimaient que 28 des 32 facteurs étaient soit importants, soit très importants. Toutefois, un nombre de facteurs ont reçu un appui seulement marginal



et ce sont ces facteurs qui ont été cernés comme moins importants par les étudiants cherchant un emploi suivant l'obtention de leur diplôme. Seulement 51 % des répondants ont indiqué que la capacité de travailler dans la langue de leur choix – le français ou l'anglais – était un facteur important ou très important; 50 % ont indiqué que les régimes d'assurance-vie/invalidité étaient un facteur important/très important; 47 %

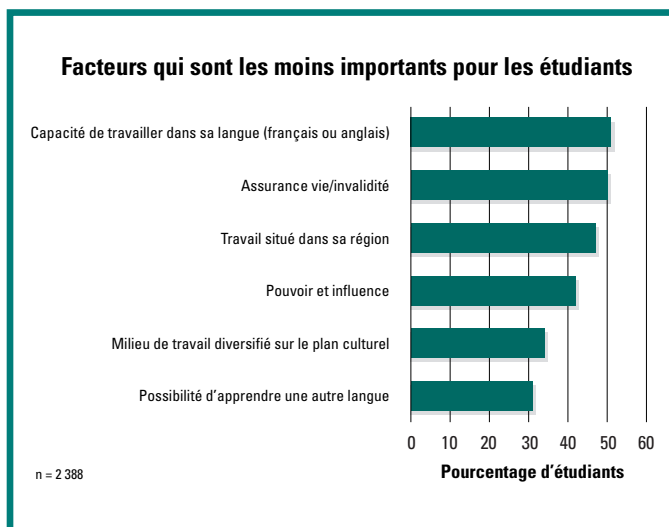
ont exprimé un appui quant à un emploi situé dans leur région; 42 % ont choisi le pouvoir et l'influence comme un facteur important ou très important; 34 % ont appuyé de la même manière un milieu de travail diversifié sur le plan culturel; et seulement 31 % estimaient qu'il était important ou très important d'avoir la possibilité d'apprendre une autre langue.

Afin de mieux comprendre les préférences et les opinions des étudiants, on a demandé aux répondants de choisir les trois facteurs qui sont les moins importants quant au choix de leur carrière. Un consensus s'est formé autour de cinq facteurs liés à l'emploi les moins importants influant sur le choix d'emploi des étudiants, à savoir : travail situé dans sa région (15 %), possibilité d'apprendre une autre langue (11 %), milieu de travail diversifié sur le plan culturel (11 %), capacité de travailler dans sa langue (français ou anglais) (9 %), et pouvoir et influence (9 %).

Encore une fois, si on répartit la population totale des étudiants en des groupes distincts, nous constatons de légères variations dans les résultats généraux. Les étudiants qui ont indiqué l'anglais comme leur première langue ont choisi un travail situé dans leur région comme le facteur le moins important dans leur choix de carrière (15 %). Ce résultat est suivi par la possibilité d'apprendre une autre langue (12 %) et la capacité de travailler dans la langue de leur choix (français ou anglais) (10 %). Le facteur le moins important pour les étudiants ayant indiqué le français comme première langue était également un travail situé dans leur région (17 %). Cependant, le seul autre facteur qui a reçu l'appui de plus de 10 % des étudiants francophones était un milieu de travail diversifié sur le plan culturel (13 %).

Nous avons aussi ventilé les résultats selon le sexe des répondants. Tant les répondants de sexe masculin (16 %) que de sexe féminin (14 %) ont indiqué qu'un

**GRAPHIQUE 18**



emploi situé dans leur région était le facteur le moins important dans leur choix de carrière. Comme deuxième et troisième choix, les étudiants de sexe masculin ont indiqué la possibilité d'apprendre une autre langue (13 %) et un milieu de travail diversifié sur le plan culturel (12 %) comme les moins importants. Selon la perspective des étudiantes, le pouvoir et l'influence a été choisi par 10 % du groupe comme le facteur lié à l'emploi à l'avant-dernier rang. Les étudiants déclarant faire partie d'une minorité visible quant à l'équité d'emploi ont choisi un emploi situé dans leur région (16 %), la possibilité d'apprendre une autre langue (12 %) et le pouvoir et l'influence (8 %) comme les facteurs les moins importants ayant motivé leur choix de carrière.

Lorsqu'on examine la population étudiante en fonction de l'âge, du niveau d'études et du champ d'études, on note les mêmes tendances. Bien que le classement soit unique pour chaque groupe, les cinq mêmes facteurs figurent toujours dans la liste des facteurs les moins importants pour les étudiants. Les facteurs les moins importants sont les suivants : milieu de travail diversifié sur le plan culturel, possibilité d'apprendre une autre langue, travail dans la langue de son choix (français ou anglais), pouvoir et influence, et emploi situé dans sa région.

Quinze pour cent des étudiants de cycles supérieurs et 14 % des étudiants de premier cycle ont choisi un emploi situé dans leur région comme le facteur le moins important. Les étudiants de cycles supérieurs ont ensuite indiqué la possibilité d'apprendre une autre langue (12 %). Les étudiants de premier cycle ont choisi un milieu de travail diversifié sur le plan culturel (12 %) et la possibilité d'apprendre une autre langue (10 %) comme les deuxième et troisième facteurs les moins importants liés au travail.

## **EXPÉRIENCE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE**

Un certain nombre d'étudiants ont indiqué qu'ils avaient eu un emploi axé sur la carrière au sein des secteurs public, privé ou autre. Conformément aux autres résultats du présent rapport, la majorité des répondants (75 %) avaient travaillé dans le secteur privé, suivis par 23 % ayant travaillé dans la fonction publique fédérale, 18 % au sein d'un gouvernement provincial, 12 % dans des organismes sans but lucratif ou non gouvernementaux, et 10 % dans une administration municipale ou un autre type d'organisme gouvernemental. Ce qui est peut-être encore plus important, on a demandé aux étudiants qui avaient de l'expérience de travail dans la fonction publique fédérale d'indiquer dans quel ministère ou organisme ils avaient été embauchés, et leur satisfaction générale quant à leur poste. Au total, 22 organismes différents ont été mentionnés, et la plus grande concentration d'étudiants avaient travaillé au ministère de la Défense nationale, au ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux et au ministère du Développement des ressources humaines du Canada. Cependant, étant donné le nombre divers d'options, pas plus de 7 % des étudiants de l'échantillon avaient travaillé dans un organisme du gouvernement. Par conséquent, les degrés de satisfaction ont été regroupés afin de

donner un seul indice général de satisfaction pour ce groupe d'étudiants. Au total, 70 % des étudiants qui avaient de l'expérience au sein du gouvernement fédéral étaient satisfaits ou très satisfaits quant à leur poste. Dix-sept pour cent d'entre eux étaient ni insatisfaits ni satisfaits, suivis de 14 % qui ont indiqué qu'ils étaient insatisfaits ou très insatisfaits de leur expérience.

### **PROGRAMMES COOPÉRATIFS (ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES)**

Étant donné les difficultés actuelles du marché du travail auxquelles sont confrontés les jeunes Canadiens, l'accès à des programmes coopératifs est devenu un moyen très populaire et recherché d'acquérir une expérience précieuse sur le marché du travail tout en poursuivant des études universitaires. Un total de 20 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient de l'expérience dans le cadre de stages coopératifs au cours de leurs études. Près de la moitié de ces possibilités (49 %) étaient offertes au sein d'entreprises privées, suivi par 22 % au sein du gouvernement fédéral, 11 % dans un gouvernement provincial, 4 % dans une administration municipale, et 3 % dans un organisme sans but lucratif ou non gouvernemental.

Fait intéressant à noter, les organismes du secteur public, et plus particulièrement le gouvernement fédéral, emploient une plus grande concentration d'étudiants inscrits à un programme coopératif par rapport au pourcentage de travailleurs qu'il emploie dans le marché du travail canadien. Des recherches effectuées à Statistique Canada révèlent que le secteur privé emploie environ 70 % de la main-d'œuvre, et 15 % est employée dans le secteur public et le secteur du travail autonome.<sup>18</sup> Parmi les 15 % qui sont employés dans le secteur public, 21 % des travailleurs sont au palier fédéral. Essentiellement, le gouvernement fédéral emploie environ 4 % des effectifs totaux, mais fournit pourtant 22 % de toutes les possibilités de stages coopératifs offerts aux étudiants qui ont répondu au sondage.

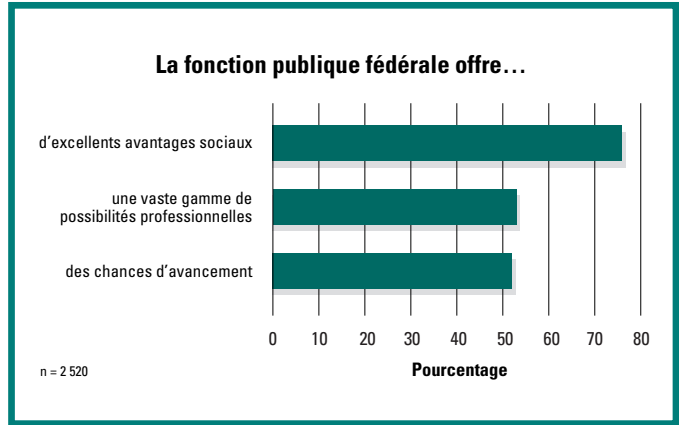
En outre, il est encourageant de constater que 83 % des étudiants inscrits à un programme coopératif estiment que l'expérience les a mieux outillés pour trouver un emploi sur le marché du travail actuel. Onze pour cent des répondants ont indiqué qu'ils ne savaient pas encore, 6 % d'entre eux estimant que leur expérience de stage coopératif ne les avait pas mieux outillés. Fait intéressant à noter, 40 % des étudiants inscrits à un programme coopératif ne prévoient pas chercher un emploi dans l'organisme pour lequel ils avaient effectué leur dernier stage. Cependant, 33 % d'entre eux prévoient chercher un emploi dans le même organisme, et 27 % en sont incertains.

Lorsqu'on observe plus particulièrement les étudiants qui ont indiqué avoir eu une expérience de stage coopératif exclusive au sein du gouvernement fédéral, 86 % des étudiants estimaient que cette expérience de travail les avait mieux outillés pour trouver un emploi sur le marché du travail actuel. Toutefois, 51 % de ces étudiants ne prévoient pas retourner y chercher un emploi après l'obtention de leur diplôme, suivis de 32 % qui prévoient le faire, et 16 % qui sont encore incertains.

## RÉFLEXIONS SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Il est évident que les étudiants ont des opinions et des attitudes claires concernant certains aspects de la fonction publique fédérale. La majorité des étudiants (70 %) croient qu'un emploi dans la fonction publique se traduit généralement par un emploi de 9 à 5, et 76 % des répondants étaient d'accord ou très d'accord avec l'énoncé selon lequel elle offre d'excellents

**GRAPHIQUE 19**



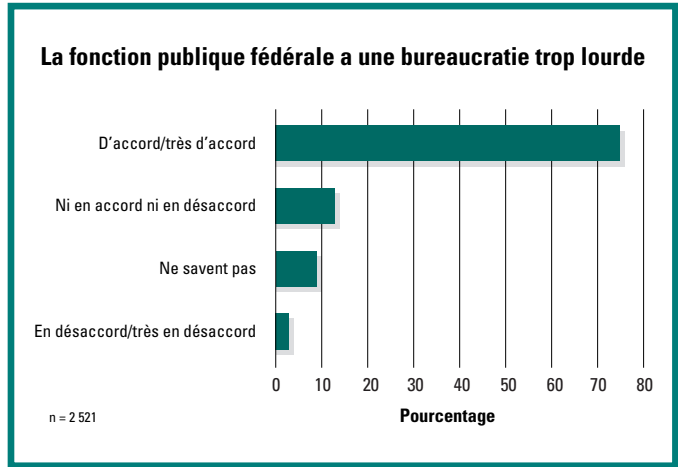
avantages sociaux. Fait intéressant à noter, 60 % des étudiants perçoivent également que la fonction publique est composée d'une main-d'œuvre vieillissante, ce qui peut contribuer au fait que 53 % des étudiants de l'échantillon estiment qu'on y trouve une vaste gamme de possibilités professionnelles, en plus des chances d'avancement (52 %). En outre, une faible majorité d'étudiants (51 %) croient que la fonction publique fédérale s'est engagée à assurer la diversité en milieu de travail, 47 % estiment qu'elle est en processus de rationalisation, et 42 % croient que les salaires qu'elle offre sont comparables à ceux d'autres secteurs.

Un grand nombre d'étudiants (47 %) s'entendent sur le fait que la fonction publique s'est engagée à assurer l'amélioration de la société canadienne. Toutefois, seulement 29 % des étudiants croient qu'elle emploie des fonctionnaires qui se sont engagés à servir la population canadienne. En outre, 31 % estiment que la fonction publique fédérale est déconnectée de la réalité du citoyen moyen. Cela semble indiquer que bien que l'engagement de la fonction publique en tant qu'institution soit reconnu, les étudiants ne voient pas ou ne reconnaissent pas aussi clairement les services fournis à la population canadienne. Ces résultats corroborent des données recueillies dans le cadre d'un sondage mené auprès du public, qui révèle que seulement 46 % des membres du grand public croient que le gouvernement fédéral offre d'excellents services au public.<sup>19</sup>

Ces attitudes peuvent aussi être ancrées au sein du mouvement étudiant grandissant qui proteste contre l'accroissement des coûts de l'enseignement post-secondaire. Lorsqu'on leur a offert la possibilité de fournir des commentaires à la fin du sondage, un nombre d'étudiants ont saisi cette occasion pour contester l'augmentation des frais de scolarité.

De plus, comme se voit au graphique 20, les trois quarts des répondants s'entendent pour dire que la fonction publique a une bureaucratie trop lourde (75 %), plus de la moitié croient qu'elle est trop axée sur les règles et les procédures (58 %), est trop politique (58 %), est réfractaire aux changements (56 %) et limite la prise de décisions autonome (50 %).

**GRAPHIQUE 20**



Un des résultats peut-être les plus révélateurs est que bon nombre d'étudiants ne connaissent tout simplement pas, ou n'ont pas d'opinion, sur la situation actuelle au sein de la fonction publique fédérale. En observant les réponses au sondage, il est difficile de dégager un consensus concernant de nombreux facteurs. Par exemple, bien que 40 % des étudiants s'entendent pour dire qu'ils sont d'accord ou très d'accord sur le fait que la fonction publique fédérale a mis en œuvre des pratiques équitables d'embauche, un total de 41 % ne savent pas ou ne sont ni d'accord ni en désaccord. Lorsqu'on demande dans quelle mesure les étudiants sont d'accord avec l'énoncé selon lequel la fonction publique fédérale se préoccupe d'accroître son emprise dans divers domaines, 33 % ne savaient pas et 30 % n'étaient ni d'accord ni en désaccord. Des résultats semblables sont ressortis lorsqu'on a demandé aux étudiants s'ils étaient d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants : la fonction publique fédérale offre les dernières technologies de pointe; favorise l'innovation; empêche la prise de risques; change pour le mieux; favorise le travail d'équipe; apprécie ses employés; a des employés peu motivés; favorise la croissance et le développement personnels.<sup>20</sup>

## **LES ÉTUDIANTS QUI PRÉFÈRENT TRAVAILLER POUR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL**

Comme on pouvait s'y attendre, les étudiants qui ont indiqué préférer travailler pour le gouvernement fédéral semblaient avoir des impressions différentes de la fonction publique fédérale comparativement au reste des étudiants de l'échantillon. Une proportion plus élevée d'étudiants qui ont indiqué préférer travailler pour le gouvernement fédéral sont d'accord ou très d'accord avec les énoncés suivants : le gouvernement fédéral offre d'excellents avantages sociaux (85 %), une vaste gamme de possibilités de professionnelles (71 %) et des chances d'avancement (65 %); il

comporte une main-d'œuvre vieillissante (64 %); il offre des salaires comparables (57 %); il s'est engagé envers la diversité en milieu de travail (56 %); il a adopté des pratiques équitables d'embauche (49 %); il offre les dernières technologies de fine pointe (49 %); et il favorise le travail d'équipe (49 %).

En revanche, une plus faible proportion d'étudiants ont indiqué qu'ils étaient d'accord ou très d'accord avec les énoncés suivants : la fonction publique fédérale a une bureaucratie trop lourde (58 %), est réfractaire aux changements (41 %), est trop axée sur les règles et les procédures (46 %); limite la prise de décisions autonome (40 %) et offre des emplois de 9 à 5 (64 %). La majorité des étudiants qui préfèrent un emploi dans la fonction publique fédérale ont répondu « je ne sais pas » ou « ni d'accord ni en désaccord » à seulement six énoncés. Les voici : la fonction publique fédérale change pour le mieux; elle limite la prise de risques; elle favorise l'innovation et la croissance de ses employés; elle a une main-d'œuvre peu motivée et est préoccupée d'accroître son emprise dans divers domaines.

Fait intéressant à souligner, ce sous-groupe d'étudiants a exprimé des opinions considérablement différentes concernant le degré de services que la fonction publique offre à la population canadienne. Plus particulièrement, 64 % des étudiants préférant travailler pour le gouvernement fédéral sont soit d'accord soit très d'accord avec l'énoncé selon lequel la fonction publique s'est engagée envers l'amélioration de la société canadienne, comparativement à 43 % du reste de l'échantillon. En outre, 45 % estiment que la fonction publique fédérale emploie des fonctionnaires qui sont engagés à offrir des services à la population canadienne, comparativement à 25 % du reste de l'échantillon. Enfin, alors que 24 % des étudiants de ce sous-groupe croient que la fonction publique fédérale est déconnectée de la réalité du citoyen moyen, 31 % sont très en désaccord avec cet énoncé.

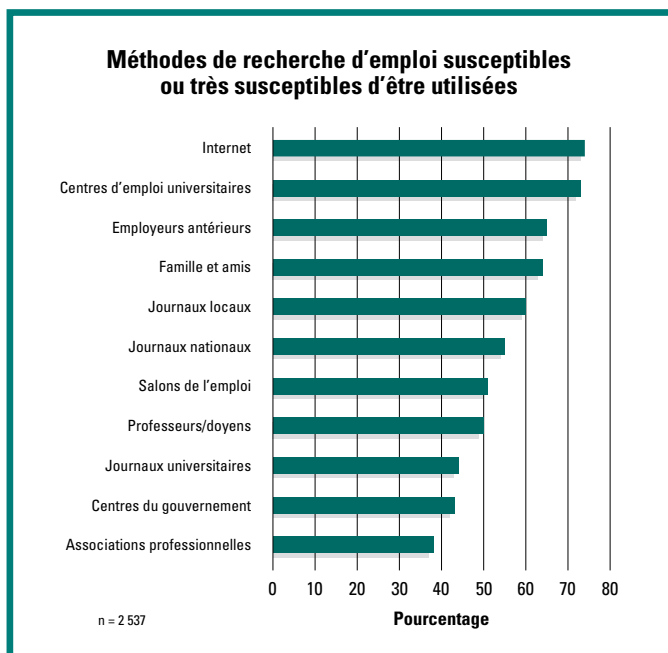
## LA RECHERCHE D'EMPLOI

La concurrence au chapitre des emplois s'est intensifiée au fur et à mesure qu'un plus grand nombre d'étudiants obtiennent leur diplôme d'un établissement post-secondaire, alors qu'au même moment un plus grand nombre d'organismes réduisent leurs effectifs permanents à temps plein. Étant donné cette concurrence, il est devenu nécessaire de recourir à des techniques de recherche d'emploi. Les journaux locaux et les centres d'emploi du Canada ne sont désormais plus les seules méthodes utilisées pour trouver des possibilités d'emploi. En fait, les étudiants utilisent une vaste gamme de méthodes pour effectuer leur recherche d'emploi. Cela est manifeste lorsqu'on observe que huit des onze méthodes énoncées dans le sondage sont utilisées ou sont susceptibles de l'être par au moins 50 % des étudiants. L'Internet figure en tête de la liste des méthodes de recherche d'emploi susceptibles d'être utilisées. Soixante-quatorze pour cent des personnes utiliseront probablement ou fort probablement l'Internet, comparativement à seulement 13 % qui sont peu ou pas susceptibles de l'utiliser. La forte probabilité d'utilisation de l'Internet est probablement accrue par la facilité d'accès à cette technologie. En effet, près de 97 % des répondants ont accès à l'Internet, et 76 % des étudiants de ce sous-échantillon sont susceptibles de l'utiliser comme outil de recherche d'emploi.

En plus de l'Internet, bon nombre d'étudiants ont indiqué une forte probabilité d'utiliser les centres d'emploi universitaires au cours de leur recherche d'emploi suivant l'obtention de leur diplôme. Plus de 73 % des étudiants affirment qu'ils sont susceptibles ou très susceptibles d'utiliser les centres universitaires dans le cadre de leur recherche d'emploi.

Comme l'illustre le graphique 21, une des méthodes de recherche d'emploi la moins privilégiée (classée 10<sup>e</sup> sur 11) était le recours aux centres d'emploi du gouvernement. Dans l'ensemble, seulement 43 % des répondants ont révélé qu'ils utiliseraient probablement ou fort probablement des centres d'emploi du gouvernement pour chercher un

**GRAPHIQUE 21**



emploi, comparativement à 33 % qui ont affirmé qu'ils seraient peu susceptibles ou très peu susceptibles de se rendre à un centre d'emploi du gouvernement.

En ce qui concerne les diverses méthodes de recherche d'emploi utilisées, les personnes se déclarant comme membre d'une minorité visible diffèrent du reste de l'échantillon seulement dans la mesure où elles ont davantage l'intention d'utiliser les journaux universitaires (53 %), les centres d'emploi universitaires (79 %), les salons de l'emploi (61 %) et les centres d'emploi du gouvernement (52 %) pour chercher un emploi. Les femmes, par ailleurs, ont indiqué des probabilités comparables en ce qui a trait à l'utilisation de l'Internet et des centres d'emploi universitaires et il y a de plus fortes chances qu'elles utilisent les journaux locaux (65 %), les journaux universitaires (47 %) et les centres d'emploi du gouvernement (48 %) pour chercher un emploi. Pour ce qui est de la langue, la seule différence observable a été une plus grande tendance chez les étudiants francophones à avoir recours aux centres d'emploi du gouvernement, soit 61 % comparativement à 37 % chez les répondants anglophones. Cette différence pourrait être attribuable à la préférence plus marquée pour le travail au sein de la fonction publique fédérale parmi les répondants francophones.

Fait intéressant à souligner, les étudiants de 25 ans ou plus étaient moins susceptibles de compter sur les centres d'emploi universitaires et les centres d'emploi du gouvernement (66 % et 38 %, respectivement), comparativement à 79 % des étudiants de moins de 25 ans qui ont indiqué qu'ils utiliseraient probablement un centre d'emploi universitaire et 47 % qui ont affirmé qu'ils auraient recours aux centres d'emploi du gouvernement. Plutôt, les données indiquent que les étudiants plus âgés sont davantage susceptibles de compter sur les professeurs et les doyens pour chercher un emploi, soit 58 % par rapport à 45 % chez les étudiants de moins de 25 ans.

Les données montrent une différence observable lorsque le rendement scolaire entre en jeu. Par exemple, les étudiants qui avaient une moyenne cumulative de 80 % ou plus ont indiqué une probabilité plus grande d'utiliser des références de professeurs ou de doyens comme méthode de recherche d'emploi, soit 57 % comparativement à 41 % des étudiants dont la moyenne était de moins de 80 %. En revanche, les personnes dont la moyenne était de moins de 80 % ont indiqué une plus grande probabilité d'utiliser les journaux locaux (65 %) et les centres d'emploi du gouvernement (52 %), comparativement à 54 % et 36 % respectivement chez les étudiants dont la moyenne cumulative est de 80 % ou plus.

On a également offert la possibilité aux étudiants de fournir d'autres réponses à cette question. Un nombre total de 257 « autres » réponses ont été données. Les deux « autres » réponses les plus courantes à cette question étaient les organismes de jumelage d'emplois et de travailleurs et la sollicitation téléphonique.



## L'INTERNET

La prolifération des nouvelles technologies de l'information (TI) s'est intensifiée ces dernières années grâce à la popularité du réseau Internet. Au Canada, on a évalué que le pourcentage de ménages ayant un compte Internet variait entre 19 % et 28 %.<sup>21</sup> Dans le marché du travail, on a estimé qu'environ 25 % des travailleurs utilisaient l'Internet.<sup>22</sup> Les universités canadiennes ont suivi cette tendance et bon nombre d'entre elles ont intégré les technologies de l'information à leurs programmes afin d'aider les étudiants à s'adapter rapidement à ce milieu en constante évolution et à apprendre le mode de fonctionnement de ces technologies dans le cadre de leurs études. Par conséquent, il n'est pas surprenant que l'Internet soit la méthode la plus préconisée par ce groupe.

Comme nous l'avons mentionné, près de 97 % des répondants ont accès à l'Internet. Quarante-cinq pour cent de ces étudiants y ont accès à partir de chez eux, suivis d'environ 45 % de leur établissement d'enseignement, 8 % de leur bureau et 1 % d'une bibliothèque publique. En général, il n'y a pas de différence perceptible sur le plan de l'accès à l'Internet en fonction du sexe, de la langue, du rendement scolaire ou de l'appartenance à une minorité visible. Toutefois, parmi les étudiants de 25 ans ou plus, 15 % y ont accès de leur bureau alors qu'un moins grand nombre y ont accès de leur campus universitaire (41 %). Parmi les répondants de moins de 25 ans, 4 % y ont accès de chez eux, comparativement à 52 % de leur campus universitaire. Il est important de noter qu'un plus grand pourcentage de femmes et de membres d'une minorité visible étaient plus susceptibles d'utiliser l'Internet à partir de l'université, soit 54 %.

Seulement deux des 2 537 étudiants (0,1 %) ont accès à l'Internet à partir des centres d'emploi du gouvernement. Ce résultat correspond à la faible probabilité que les étudiants utilisent les centres d'emploi du gouvernement comme méthode de recherche d'emploi. En effet, si les personnes ne fréquentent pas ces centres au cours de leur recherche d'emploi, il est peu probable qu'ils les utilisent pour y accéder à l'Internet.

Non seulement la majorité des répondants ont accès à l'Internet, mais ceux qui y ont accès l'utilisent assez fréquemment. Au total, environ 56 % y ont accès sur une base quotidienne, suivis de 30 % qui indiquent y avoir accès au moins quelques fois par semaine, puis de 15 % qui y accèdent quelques fois par mois. Fait intéressant à noter, parmi les étudiants qui ont indiqué préférer un emploi dans la fonction publique fédérale, seulement 28 % ont affirmé qu'ils consultaient l'Internet au moins une fois par jour. Le pourcentage des femmes de l'échantillon qui consultent l'Internet sur une base quotidienne semble également plus bas, 48 % comparativement à 64 % chez les hommes.

Il y a un lien évident entre la régularité de l'utilisation de l'Internet et la probabilité qu'il soit utilisé comme outil de recherche d'emploi. Quatre-vingt-cinq pour cent des étudiants qui ont accès à l'Internet plus d'une fois par jour ont révélé qu'ils

l'utilisaient dans leur recherche d'emploi, comparativement à 78 % qui utilisent l'Internet seulement une fois par jour, à 73 % qui l'utilisent quelques fois par semaine, et à 59 % qui utilisent l'Internet quelques fois par mois.

## SERVICES INTERNET

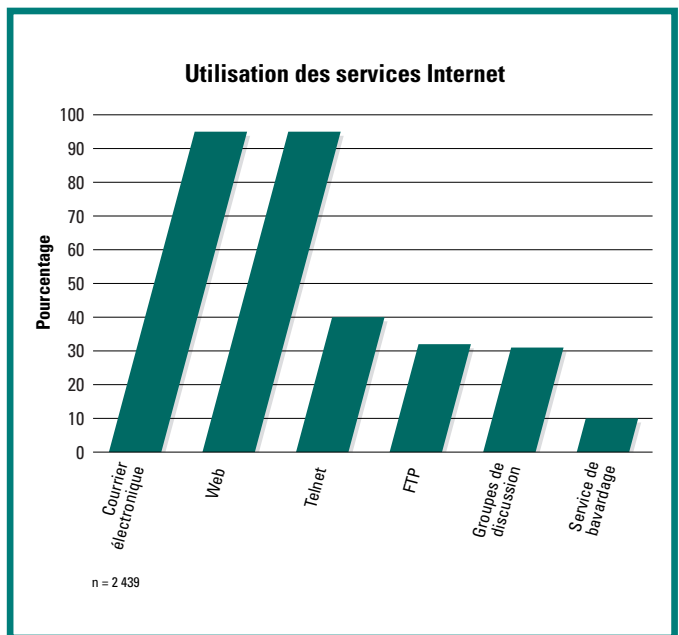
Comme les étudiants ont accès à divers services Internet, on leur a demandé de préciser les services qu'ils utilisaient sur une base régulière. La majorité d'entre eux ont indiqué qu'ils utilisaient surtout le courrier électronique et le Web, ces deux catégories étant utilisées par près de 95 % des personnes ayant accès à l'Internet. Une répartition de l'utilisation des autres services est illustrée au graphique 22 ci-après.

Le Répertoire national des diplômés (RND) est un répertoire d'emploi en direct qui peut être utilisé tant par des employeurs que par des employés éventuels. Ce répertoire, qui est accessible par le truchement du Web, a permis de jumeler avec succès des employeurs avec des étudiants ou de jeunes diplômés. Les statistiques du RND démontrent que depuis sa création, en janvier 1997, il a permis de jumeler plus de 30 000 personnes dont les compétences répondaient aux besoins des employeurs. Le répertoire reçoit une moyenne quotidienne de 32 000 consultations.

Malgré son efficacité apparente, seulement 23 % des étudiants avaient entendu parler du Répertoire national des étudiants. Cela pourrait être attribuable à la création relativement récente du répertoire. En général, en ce qui concerne la connaissance du répertoire, il n'y a pas de différences notoires en fonction de l'âge, du sexe, du rendement scolaire ou de l'appartenance à une minorité visible. Toutefois, 34 % des répondants francophones avaient entendu parler du répertoire, comparativement à 22 % des étudiants anglophones.

Les étudiants qui avaient une connaissance relative du répertoire ont trouvé qu'il s'agissait d'un outil utile. Parmi les 580 personnes sondées qui étaient au courant de l'existence du répertoire, 78 % prévoyaient l'utiliser dans le cadre de leur recherche d'emploi. Cela révèle que les utilisateurs font confiance en la capacité du

FIGURE 22



répertoire de répondre à leurs besoins en matière de recherche d'emploi, et souligne l'importance de faire connaître le répertoire et son utilité.

De toute évidence, l'Internet constitue un outil efficace de transfert de connaissances dans une gamme variée de sujets, et son utilisation comme outil de recherche d'emploi en fournit un exemple parmi d'autres. D'après les réponses, il est évident que la majorité des étudiants qui ont accès à l'Internet l'utilisent sur une base régulière. Si on considère seulement le site Internet de la Commission de la fonction publique, 4 987 872 consultations ont été enregistrées au moment de la diffusion du sondage (octobre 1997), 3 879 056 d'entre elles étant plus précisément des consultations de la partie du site portant sur le recrutement. Ces consultations de la partie portant sur le recrutement représentaient 141 012 visiteurs qui, en moyenne, consacraient dix minutes ou plus à consulter le site. Clairement, ce taux de fréquentation augmente, puisque depuis février 1998, 5 198 818 consultations ont été enregistrées dans la partie sur le recrutement, celles-ci étant effectuées par 172 157 visiteurs. En outre, au cours de la dernière campagne annuelle de recrutement postsecondaire, environ 20 % de toutes les demandes reçues étaient des demandes en ligne envoyées par le truchement du site Internet de la Commission.

### **PROGRAMMES DE RECRUTEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE**

On a demandé aux étudiants s'ils étaient au courant du Programme annuel de recrutement postsecondaire de la fonction publique fédérale. Seulement 24 % ont affirmé qu'ils connaissaient ce programme. Toutefois, lorsqu'on examine les données de plus près, nous constatons des différences visibles en fonction de la langue, du secteur d'emploi privilégié et de l'appartenance à une minorité visible. En fait, 41 % des francophones ont indiqué qu'ils avaient entendu parler du Programme annuel de recrutement, comparativement à 20 % des étudiants anglophones. Cela est probablement attribuable à la préférence plus marquée chez les francophones à travailler pour la fonction publique fédérale et à la plus grande probabilité qu'ils aient recours aux centres d'emploi du gouvernement. Il est intéressant de noter que parmi les personnes qui ont indiqué une préférence à travailler pour la fonction publique fédérale, 36 % étaient au courant de l'existence du Programme annuel de recrutement postsecondaire. Parmi les étudiants se déclarant membres d'une minorité visible, 29 % connaissaient le Programme annuel de recrutement, ce qui est légèrement supérieur au reste de l'échantillon.

Cependant, pour comprendre la raison de ce faible taux de connaissance du Programme, on doit observer l'efficacité de divers instruments de communication et la manière dont ils se comparent aux méthodes privilégiées de recherche d'emploi. Tout d'abord, 62 % des répondants ont indiqué qu'ils connaissaient l'existence de programmes de recrutement particuliers qui relèvent du Programme annuel de recrutement postsecondaire de la fonction publique fédérale. Bien qu'on ait demandé aux étudiants de faire un choix parmi 16 programmes, le pourcentage le plus élevé d'étudiants, soit 22 %, ont indiqué avoir pris connaissance de ces programmes par l'intermédiaire de leur centre d'emploi universitaire. Ce résultat

était suivi par la famille et les amis (13 %) et les bulletins de faculté (12 %). Le graphique 23 illustre les méthodes, par ordre décroissant, qui ont permis aux personnes de connaître l'existence des programmes de recrutement de la fonction publique fédérale.

### MANNIÈRE DONT LES ÉTUDIANTS ONT PRIS CONNAISSANCE DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX DE RECRUTEMENT

Chez les personnes qui déclarent connaître les programmes fédéraux, le Programme de recrutement d'agents du service extérieur est le plus connu (58 %), suivi du Programme de stagiaires en gestion (45 %) et du Programme d'emploi pour les Autochtones (39 %). Les étudiants connaissent moins bien le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et des vérificateurs internes (28 %), le Programme de formation accélérée pour les économistes (20 %) et le Programme de maîtrise pour les Autochtones (17 %). En général, les étudiants qui ont exprimé une préférence pour le travail dans la fonction publique fédérale affichaient également un plus fort pourcentage de connaissance de chacun des programmes associés à la campagne annuelle de recrutement postsecondaire du gouvernement fédéral.

Il est intéressant de noter que la connaissance des programmes de recrutement de la fonction publique fédérale semble être plus élevée que la connaissance globale de la campagne annuelle de recrutement postsecondaire de la fonction publique fédérale. Dans l'ensemble, 62 % des étudiants ont affirmé qu'ils connaissaient un programme particulier de recrutement de la fonction publique fédérale qui fait partie du programme annuel de recrutement postsecondaire, alors que seulement 24 % des étudiants étaient en fait au courant de la campagne annuelle de recrutement postsecondaire en général. Ces chiffres indiquent qu'un plus grand nombre d'étudiants connaissent

GRAPHIQUE 23

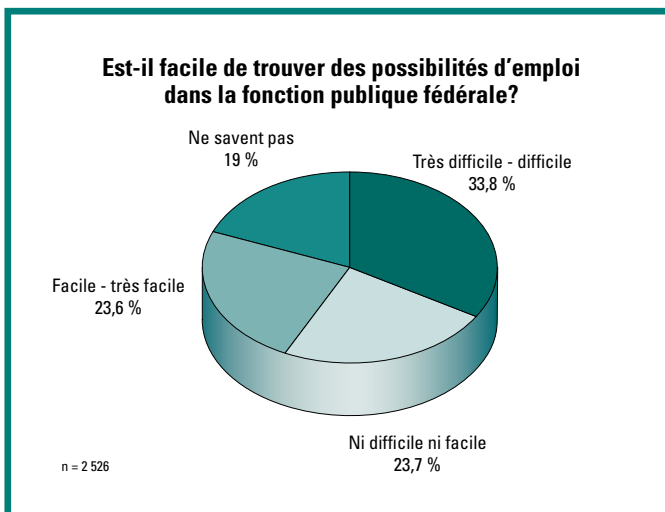


les programmes individuels mais ne les associent pas à la campagne annuelle de recrutement postsecondaire de la fonction publique fédérale.

Les perceptions qu'ont les étudiants de la facilité avec laquelle ils peuvent trouver des possibilités d'emploi au sein de la fonction publique fédérale correspond à leur connaissance des programmes de recrutement. Près de 34 % des étudiants estimaient qu'il serait difficile ou très difficile de trouver des possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale, comparativement à seulement 24 % qui pensaient que cela serait facile ou très facile.

**GRAPHIQUE 24**

Il est intéressant de noter que les personnes plus âgées ont exprimé une confiance moindre quant à la facilité de trouver des possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale. En fait, seulement 20 % des étudiants de 25 ans ou plus estimaient qu'il serait facile ou très facile d'y trouver des possibilités d'emploi, comparativement à 26 % chez les moins de 25 ans.



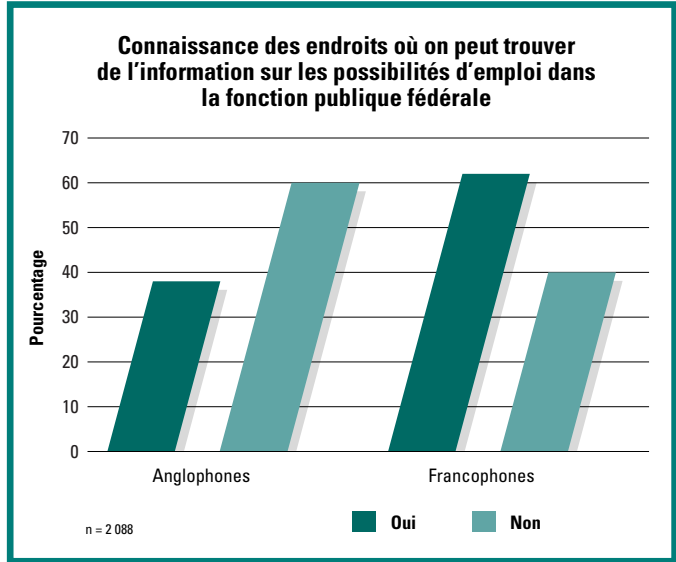
Étonnamment, parmi les étudiants qui ont exprimé une préférence à travailler pour la fonction publique fédérale, seulement 26 % ont indiqué qu'il serait facile ou très facile d'y trouver des possibilités d'emploi, alors que 42 % ont affirmé que ce serait difficile ou très difficile. On pourrait se demander si ces personnes ont tenté de trouver des possibilités d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et si elles ont éprouvé des difficultés.

Un examen plus détaillé du lien entre la facilité de trouver des possibilités d'emploi au gouvernement fédéral et la connaissance des programmes de recrutement montre que près de 80 % des répondants qui pensaient qu'il serait difficile de trouver un emploi dans la fonction publique fédérale n'étaient pas au courant de la campagne annuelle de recrutement postsecondaire. En outre, près de 60 % des répondants ont affirmé qu'ils ne savaient pas comment s'y prendre pour obtenir des renseignements sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale. Si on examine encore plus en détail les résultats, nous observons encore des différences intéressantes en fonction de la langue. Comme l'illustre le graphique 25, alors que 38 % des étudiants anglophones ont affirmé qu'ils savaient où trouver l'information concernant les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale, un pourcentage beaucoup

plus grand (60 %) de répondants francophones ont révélé qu'ils savaient où trouver cette information.

Ces résultats indiquent que la Commission de la fonction publique a peut-être réussi à établir une présence visible dans les universités francophones et auprès des francophones en général. Toutefois, il se peut qu'elle doit trouver des moyens plus efficaces pour communiquer l'information aux étudiants universitaires anglophones.

**GRAPHIQUE 25**

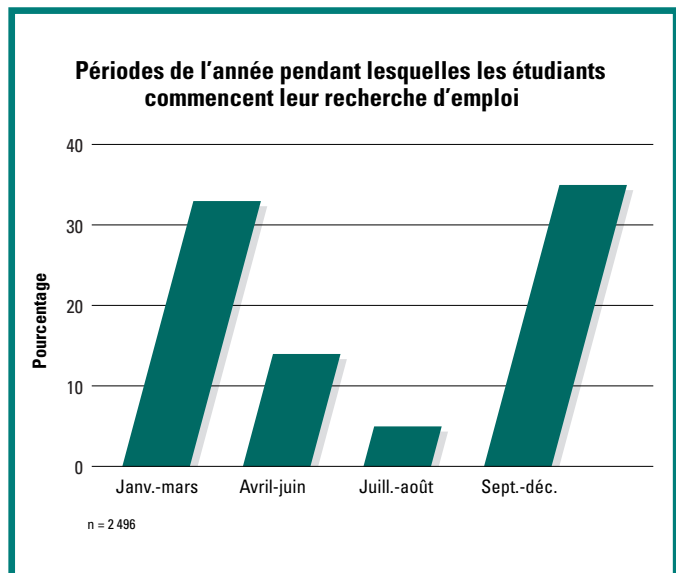


**COMMENCER LA RECHERCHE D'EMPLOI**

De plus, les étudiants préfèrent certains mois de l'année plutôt que d'autres pour commencer un emploi ou effectuer une recherche d'emploi. Comme l'illustre le graphique 26, 35 % des répondants concentrent leurs efforts de recherche d'emploi pendant la période de septembre à décembre. Des efforts semblables sont déployés pendant les mois de janvier à mars, 33 % des étudiants ayant choisi cette option. En ce qui concerne la période pendant laquelle les étudiants commencent leur recherche d'emploi, on n'a observé aucune différence notable en fonction du sexe, de l'appartenance à une minorité visible, de l'âge, de la langue ou du rendement scolaire.

Au moment de peser le pour et le contre d'une offre d'emploi, on

**GRAPHIQUE 26**



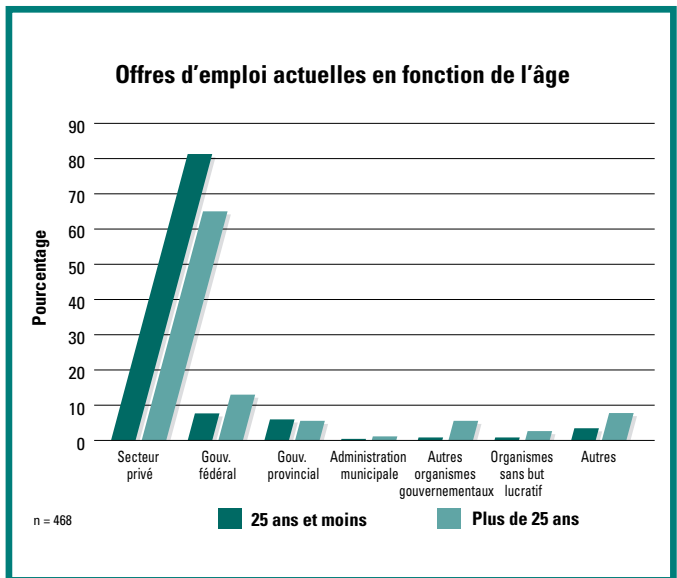
note deux critères sur lesquels peut reposer la décision des chercheurs d'emploi : la durée du processus de recrutement, ainsi que le moment opportun de l'offre d'emploi. Les résultats indiquent que le processus d'entrevue et le délai précédant l'offre d'emploi représentent un facteur dont les étudiants tiennent compte lorsqu'ils prennent leur décision finale d'accepter un emploi. Lorsqu'on leur a demandé jusqu'à quel point ce critère était important, 60 % des étudiants ont affirmé que le moment opportun d'une offre d'emploi est important ou très important, comparativement à 10 % des étudiants déclarant que c'était peu important ou très peu important. Les répondants francophones semblent accorder plus d'importance au moment opportun d'une offre d'emploi, 63 % des étudiants de cette catégorie affirmant que c'était soit important, soit très important, comparativement à 53 % des répondants anglophones. Toutefois, on n'a pas noté de différence en ce qui a trait au moment opportun d'une offre d'emploi selon les facteurs liés au sexe, à l'appartenance à une minorité visible ou au rendement scolaire.

### ACTIVITÉ ACTUELLE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Trente-six pour cent des étudiants avaient déjà entrepris leur recherche d'emploi avant l'obtention de leur diplôme au moment où le sondage a été effectué, soit en octobre-novembre 1997. Un plus grand nombre d'étudiants plus âgés avaient déjà commencé leur recherche d'emploi, 40 % comparativement à 33 % des répondants de moins de 25 ans. On a observé une différence notable en fonction de la langue, 47 % des francophones ayant déjà commencé leur recherche d'emploi, comparativement à 32 % chez les anglophones.

Parmi les 883 répondants qui avaient commencé leur recherche d'emploi, 19 % avaient déjà reçu une offre d'emploi au moment du sondage. Comme l'illustre le graphique 27, étant donné leur préférence à travailler pour la fonction publique fédérale, les étudiants de 25 ans ou plus avaient reçu un plus grand pourcentage d'offres d'emploi de la part du gouvernement fédéral, 13 % par rapport à 8 % chez les étudiants de moins de 25 ans. Par

GRAPHIQUE 27



ailleurs, plus de 80 % des étudiants de moins de 25 ans avaient reçu des offres d'emploi du secteur privé, comparativement à 65 % chez les étudiants de 25 ans ou plus.

Un examen de l'ensemble de l'échantillon indique que 78 % des offres d'emploi provenaient principalement du secteur privé. En outre, 88 % des offres d'emploi provenaient du Canada, et 12 % des emplois étaient offerts par des organismes situés à l'extérieur du pays.

Bien que ces résultats indiquent une forte concentration d'offres qui proviennent d'organismes du secteur privé, cette distribution correspond en fait très bien à la répartition des emplois du travail sur le marché du travail général. En 1996, 68 % des emplois au Canada se trouvaient dans des entreprises privées, alors que 15 % se trouvaient dans des organismes publics.<sup>23</sup> Par conséquent, il n'est pas surprenant qu'une très grande majorité d'emplois proviennent du secteur privé par rapport aux gouvernements fédéral et provinciaux et aux administrations municipales.

Une recherche efficace d'emploi est une des démarches les plus importantes qu'entreprend un étudiant suivant l'obtention de son diplôme. Les résultats de la présente étude démontrent que la plupart des étudiants prennent au sérieux la recherche d'emploi et, ainsi, peuvent commencer à déployer des efforts à cet effet avant l'obtention de leur diplôme. Étant donné qu'il est de toute évidence important qu'une offre d'emploi soit présentée en temps opportun, il est d'autant plus impératif que le gouvernement fédéral assure une présence constante dans les universités, et ce, tout au cours de l'année scolaire.



## INCIDENCES ET RECOMMANDATIONS

Nous vous présentons ci-après une évaluation des incidences des résultats du sondage sur les activités futures de recrutement postsecondaire dans la fonction publique fédérale, ainsi que des recommandations et des suggestions du Centre de recherche sur la gestion publique en ce qui concerne l'élaboration de mécanismes de recrutement mieux adaptés. Les incidences et les recommandations sont divisées en deux sections distinctes : 1) les incidences et les recommandations pour l'élaboration de stratégies de recrutement dans la fonction publique; 2) les incidences et les recommandations pour le rôle futur de la Commission de la fonction publique concernant le recrutement dans la fonction publique. Enfin, la section sur les prochaines étapes fait ressortir les domaines dans lesquels il serait nécessaire d'effectuer des recherches supplémentaires.

### STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

#### Facteurs importants

Il est évident que les méthodes traditionnelles de recrutement d'employés dans la fonction publique ne conviennent plus aux futurs diplômés universitaires formant l'échantillon de la présente étude. Dans les campagnes de recrutement antérieures du gouvernement fédéral, on mettait souvent en valeur le milieu de travail diversifié sur le plan culturel, la possibilité d'apprendre une autre langue et un milieu de travail permettant l'usage du français et de l'anglais. Toutefois, il est clair que les étudiants de cet échantillon n'accordent pas beaucoup d'importance à ces facteurs. Fait intéressant à souligner, la capacité de contribuer au mieux-être de la société et à l'intérêt public figurent derrière un certain nombre d'autres facteurs liés au travail. Les résultats de la présente étude indiquent que le degré d'intérêt associé à un emploi et la rémunération connexe revêtent le plus d'importance, suivis de la possibilité de travailler dans son champ d'études et la capacité de concilier la vie de famille et d'autres intérêts.

#### RECOMMANDATION I

La Commission de la fonction publique du Canada devrait délaisser la mise en valeur de facteurs de recrutement qui ont été traditionnellement utilisés pour recruter des étudiants universitaires et commencer à élaborer de nouvelles mesures incitatives de recrutement en fonction des éléments suivants :

1. Un milieu stimulant et dynamique.
2. La capacité de mettre en application ses aptitudes et ses compétences, et de travailler dans son champ d'activité ou son champ d'études.
3. Une rémunération et des avantages concurrentiels.

Pour toutes les campagnes de recrutement, nous recommandons de promouvoir de manière secondaire les facteurs liés au milieu de travail diversifié sur le plan culturel et à la possibilité d'apprendre et d'employer une langue différente. En outre, nous recommandons que la Commission de la fonction publique utilise des outils de collecte de données, comme des instruments de sondage ou des groupes de discussion, afin d'évaluer régulièrement et de faire le suivi des intérêts et des besoins changeants des étudiants en ce qui concerne l'emploi.

### **Possibilités d'emploi**

Nos résultats indiquent clairement que la majorité des diplômés universitaires de demain faisant partie de l'échantillon de la présente étude se tournent vers le secteur privé pour trouver des possibilités d'emploi. Cette situation n'est pas surprenante étant donné le fait que le secteur privé emploie la majorité de la main-d'œuvre. Toutefois, le pourcentage d'étudiants qui préféreraient travailler pour le gouvernement fédéral est deux fois plus élevé que le pourcentage d'étudiants s'attendant à y trouver des possibilités d'emploi. Ce résultat offre un contraste avec les résultats obtenus pour les gouvernements provinciaux et les administrations municipales, où les attentes et les préférences s'harmonisent davantage. La Commission de la fonction publique fédérale a besoin d'attirer et d'encourager les étudiants qui aimeraient travailler pour le gouvernement fédéral. Après une période très intensive et médiatisée de réduction des effectifs, la Commission devrait promouvoir le fait qu'elle embauche dans diverses catégories d'emploi et qu'elle recherche des candidats jeunes et dynamiques qui sont intéressés à relever les défis et à tirer parti des possibilités offertes par la fonction publique du Canada.

### **RECOMMANDATION II**

Nous recommandons que le gouvernement fédéral donne des signes manifestes et diffuse des messages clairs indiquant que la période de rationalisation massive du secteur public est maintenant révolue, et que le renouvellement des effectifs constitue dorénavant une priorité clé de la fonction publique.

Les résultats de la présente étude indiquent que les étudiants de 25 ans ou plus ont un intérêt bien plus élevé à travailler pour le gouvernement fédéral, et qu'ils sont généralement plus incertains quant aux possibilités d'emploi disponibles, que les étudiants de moins de 25 ans. En outre, les étudiants plus âgés ont une représentation plus faible au sein du gouvernement fédéral. En effet, les données démographiques indiquent que les étudiants de plus de 25 ans ont probablement été touchés de manière disproportionnée par la récession des années 1990 et la période de rationalisation qui s'ensuit. Ainsi, les étudiants de ce groupe sont davantage susceptibles d'avoir vécu l'expérience « derniers embauchés, premiers congédiés » du marché du travail actuel et, par conséquent, ils sont davantage susceptibles d'être incertains et pessimistes quant aux possibilités d'emploi à venir. Toutefois, ces étudiants plus âgés devraient reconnaître qu'ils peuvent offrir plus d'expérience et de maturité par rapport aux étudiants plus jeunes.

Parallèlement, dans ses efforts visant à inspirer et à rajeunir la fonction publique, la Commission de la fonction publique doit veiller à ce que les étudiants plus âgés ne soient pas marginalisés par inadvertance. En tant qu'un des employeurs les plus importants au Canada, le gouvernement fédéral s'est engagé à embaucher des personnes reflétant la composition de la société canadienne. Les six ans de gel salarial et les activités de recrutement très limitées ont eu des effets importants sur la main-d'œuvre du gouvernement fédéral. L'âge moyen des candidats recrutés en 1996-1997 était d'environ 35 ans, et de 40 ans en 1995-1996. En fait, moins de 20 % de tous les employés nommés pour période indéterminée ont moins de 34 ans. En revanche, on estime qu'environ 70 % des cadres seront admissibles à leur retraite d'ici l'an 2005. On doit alors se poser la question suivante : « Qui assurera la relève? » Manifestement, le peu de recrutement de personnes dans la fin vingtaine ou en début de trentaine n'est pas de bon augure pour la planification de la relève au sein de la fonction publique fédérale.

### RECOMMANDATION III

Le Centre de recherche sur la gestion publique recommande que la Commission de la fonction publique fasse valoir directement les possibilités d'emploi auprès des étudiants de plus de 25 ans. On note le besoin de mettre l'accent sur les besoins particuliers de ce groupe cible et de promouvoir les facteurs liés au milieu de travail du gouvernement fédéral qui attireraient les membres de ce groupe d'âge.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les données indiquent que les étudiants plus jeunes faisant partie de l'échantillon éprouvent moins le désir de travailler pour le gouvernement fédéral que les étudiants de 25 ans ou plus. De même, ils sont également moins informés que les étudiants plus âgés sur les possibilités d'emploi au sein du gouvernement fédéral. Ce facteur pourrait être indirectement attribuable à leur âge, faisant en sorte qu'ils sont moins bien informés de ces possibilités et moins intéressés d'en tirer parti. En revanche, ce résultat pourrait révéler une tendance plus vaste selon laquelle le gouvernement devient de moins en moins pertinent pour les jeunes Canadiens.

Le gouvernement fédéral retirerait des avantages importants à informer les étudiants plus jeunes concernant la fonction publique et les nombreuses possibilités d'emploi variées qu'il offre. Plus le gouvernement se fera connaître auprès des étudiants plus jeunes, plus les étudiants diplômés connaîtront les possibilités d'emploi dans la fonction publique. Les étudiants cibles devraient inclure ceux qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Si les étudiants sont plus informés, leur choix de carrière et, ainsi, leur choix de cours ou de programme seront effectués de manière plus éclairée. Pour la Commission de la fonction publique, ces mesures devraient se traduire par une augmentation du nombre de demandes d'emploi provenant d'un plus grand nombre d'étudiants mieux informés et mieux formés pour remplir les postes offerts.

**RECOMMANDATION IV**

Le Centre de recherche sur la gestion publique recommande que la Commission de la fonction publique se fasse davantage connaître dans les campus universitaires. Nous recommandons également que la Commission commence à diffuser de l'information sur le recrutement et l'emploi dans la fonction publique fédérale aux élèves de dernière année d'études secondaires.

**Tirer parti des programmes de stages coopératifs**

Selon les recherches que nous avons effectuées, il est évident que le gouvernement fédéral tire parti des possibilités offertes par les programmes de stages coopératifs. Ces programmes offrent des avantages doubles, d'une part en offrant aux étudiants la possibilité de mettre leurs compétences en application et d'acquérir l'expérience qui leur est nécessaire et, d'autre part, en donnant au gouvernement l'accès à une méthode économique d'inculquer de nouvelles idées et des mesures innovatrices au sein de la fonction publique. Compte tenu du fait que la majorité d'étudiants qui avaient effectué un stage au sein du gouvernement fédéral avaient indiqué qu'il représentait une expérience satisfaisante, les stagiaires présentent un autre avantage, soit de promouvoir les aspects positifs de travailler pour le gouvernement fédéral. Quant aux élèves de niveau secondaire, ils peuvent acquérir de l'expérience de travail et découvrir des possibilités de travail au sein du gouvernement fédéral dans le cadre de stages d'été comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ).

**RECOMMANDATION V**

On recommande que la fonction publique tire pleinement parti des possibilités liées aux programmes coopératifs et à d'autres programmes comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ) en augmentant le plus possible le recours à des stagiaires.

**Connaître le moment propice pour recruter**

Il est clair que le cheminement scolaire traditionnel des étudiants universitaires est moins répandu dans l'environnement actuel en constante évolution. En effet, les étudiants n'obtiennent pas tous leur diplôme au printemps. En réalité, certains étudiants fréquentent l'université à temps partiel, et bon nombre intègrent des stages coopératifs dans le cadre de leurs études. Par conséquent, les étudiants obtiennent leur diplôme à différentes périodes de l'année. Parmi les étudiants de l'échantillon de la présente étude, environ 35 % ont indiqué qu'ils commenceraient leurs démarches de recherche d'emploi au cours de la période de septembre à décembre. Toutefois, un pourcentage quasi équivalent ont indiqué qu'ils entreprendraient leurs démarches au cours des mois de janvier à mars. Un plus petit pourcentage d'entre eux ont affirmé qu'ils prévoyaient commencer leur recherche d'emploi après le mois d'avril et au cours des mois d'été. La Commission de la

fonction publique a récemment prolongé sa campagne annuelle de recrutement postsecondaire, qui ciblait auparavant les étudiants à l'automne, afin d'inclure une deuxième phase de recrutement au printemps.

## RECOMMANDATION VI

Nous recommandons que la Commission de la fonction publique continue d'utiliser une approche à deux volets dans le cadre de sa campagne annuelle de recrutement, soit une période à l'automne et une période au printemps. Cette approche a l'avantage d'informer davantage les étudiants sur les possibilités d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et d'offrir à l'employeur un plus grand nombre de candidats.

### Tisser des liens

Les résultats de la présente étude indiquent que les étudiants dans les domaines d'études de l'échantillon sont en fait très « branchés ». En effet, environ 97 % des étudiants de l'échantillon ont accès à l'Internet et, dans ce groupe, 76 % ont indiqué qu'ils utiliseraient probablement ou fort probablement l'Internet dans le cadre de leur recherche d'emploi.

La Commission de la fonction publique tire actuellement avantage des possibilités offertes par l'Internet en ce qui concerne le recrutement. En fait, elle a élaboré une page d'accueil qui offre aux chercheurs d'emploi un aperçu des possibilités d'emploi offertes au public, des emplois d'étudiants, des programmes de recrutement postsecondaire ainsi que des renseignements sur la Commission de la fonction publique et les examens de recrutement. Toutefois, les résultats de la présente étude indiquent que les étudiants ne connaissent pas les nombreux ministères et organismes faisant partie du gouvernement fédéral. Par conséquent, il est probable que les étudiants ne sachent pas que la Commission de la fonction publique constitue l'organisme fédéral chargé du recrutement. Nos résultats indiquent également que les étudiants de certains champs d'études estimaient qu'il leur serait difficile de trouver des possibilités d'emploi au sein du gouvernement fédéral. Par exemple, seulement 24 % des personnes sondées ont répondu qu'il leur serait facile ou très facile de trouver des possibilités d'emploi au sein du gouvernement fédéral. Par conséquent, il existe un potentiel réel pour que la Commission fasse la promotion des possibilités offertes par la fonction publique fédérale auprès d'un public beaucoup plus grand.

## RECOMMANDATION VII

La Commission de la fonction publique doit redéfinir et rendre plus visible son mandat en tant qu'unique organisme chargé de veiller à ce que la fonction publique dispose d'une main-d'œuvre très compétente. Pour remplir efficacement ce rôle, la Commission devra mettre en œuvre de nouvelles stratégies plus visibles auprès d'un groupe cible beaucoup plus vaste, ce qui devrait engendrer la diffusion de renseignements plus complets et accessibles à divers endroits.

Parmi l'ensemble de l'échantillon composé de 2 537 étudiants, 1 018 répondants avaient pris connaissance des programmes de recrutement fédéraux, la majorité d'entre eux ayant obtenu l'information à leur centre d'emploi universitaire. Les centres d'emploi universitaires et collégiaux sont des endroits idéaux où la Commission peut offrir aux étudiants des renseignements accessibles et opportuns sur les possibilités d'emploi au gouvernement fédéral. Seulement un pourcentage estimatif de 17 % des étudiants de l'échantillon avaient appris l'existence de ces programmes par le truchement de l'Internet, et un pourcentage encore plus faible l'avaient appris par l'intermédiaire des journaux nationaux, des centres d'emploi du gouvernement et des salons de l'emploi.

### **RECOMMANDATION VIII**

La Commission de la fonction publique devrait faire valoir une plus grande visibilité dans la page d'accueil du gouvernement du Canada ([www.canada.gc.ca](http://www.canada.gc.ca)). Par exemple, en plus des liens actuels (comme Au sujet du Canada, Gouvernement : un survol, Organismes fédéraux, Quoi de neuf, etc.), on pourrait en ajouter un intitulé Possibilités d'emploi, permettant aux personnes d'avoir un accès direct au menu des programmes de recrutement de la Commission. En outre, la Commission aurait avantage à rendre sa page d'accueil plus dynamique et interactive, comme en créant un lien vers les programmes de recrutement postsecondaire dans la page d'accueil de la Commission de la fonction publique portant sur le recrutement.

Nous recommandons également que Commission s'assure d'une présence plus visible dans les campus universitaires et collégiaux au Canada. Dans le cadre de ses programmes de recrutement, elle devrait continuer d'utiliser les centres d'emploi universitaires et recourir plus efficacement aux journaux nationaux et aux salons de l'emploi.

Il est également évident que les étudiants des disciplines à l'étude n'étaient pas au courant de la campagne annuelle de recrutement postsecondaire. Toutefois, lorsqu'on posait plus de questions aux répondants, on découvrait qu'ils connaissaient en fait des programmes individuels qui sont offerts dans le cadre de la campagne annuelle. Par conséquent, il semble que les étudiants ne fassent pas le lien entre les programmes de recrutement fédéraux particuliers et la campagne annuelle de recrutement postsecondaire. En tant que candidats éventuels, les étudiants doivent connaître davantage la campagne annuelle de recrutement et ses divers éléments, y compris les principales dates de présentation des demandes et des examens d'entrée.

### **RECOMMANDATION IX**

Nous recommandons que la campagne annuelle de recrutement postsecondaire organisée par la Commission de la fonction publique fédérale soit plus visible et médiatisée afin d'attirer plus d'attention de la part des étudiants gradués de l'université.

## Sécurité d'emploi

Bien que l'on puisse dire que les années 1990 ont marqué la « fin de l'ère de la sécurité d'emploi », les diplômés universitaires de demain sont réticents à accepter cette réalité transitoire du marché du travail d'aujourd'hui. En fait, presque 55 % des étudiants de l'échantillon préféreraient trouver un emploi offrant la sécurité d'emploi sur une période de plus de deux ans. Manifestement, les étudiants recherchent une forme quelconque de sécurité d'emploi, bien que cela ne soit pas nécessairement la sécurité à vie. On reconnaît que la fonction publique ne peut plus offrir de manière réaliste une sécurité d'emploi à long terme. Toutefois, un emploi assorti d'une sécurité d'environ deux ans permettrait d'atténuer certaines inquiétudes ressenties par les diplômés universitaires au moment d'entrer sur le marché du travail. Cette approche permettrait également au gouvernement d'obtenir une main-d'œuvre plus mobile et polyvalente.

### RECOMMANDATION X

La Commission de la fonction publique pourrait examiner la possibilité d'embaucher de nouveaux candidats dans la fonction publique en leur accordant une sécurité de deux ans, plutôt que de recruter des employés nommés pour une période indéterminée.

## RÔLE DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Promouvoir la mobilité

Il est clair que l'insécurité qui prévaut dans le marché du travail actuel a engendré une différence entre les cheminements de carrière des diplômés universitaires de demain et ceux de leurs parents. Bien que la majorité des étudiants sondés prévoient travailler pour plus d'un organisme au cours de leur carrière, près du tiers des étudiants de l'échantillon continuent de préférer un cheminement de carrière au sein d'un seul organisme plutôt que de plusieurs.

En tant qu'employeur le plus important au Canada, le gouvernement fédéral peut répondre aux besoins tant des personnes qui préféreraient travailler dans un organisme que des personnes qui désirent travailler pour plusieurs organismes au cours de leur carrière. Le gouvernement, en tant qu'employeur unique, offre à ses employés la possibilité d'accéder à 78 ministères et organismes. Il permet donc aux personnes qui préfèrent un cheminement de carrière au service de plusieurs organismes de tirer parti de multiples affectations. Toutefois, selon d'autres études effectuées par le Centre de recherche sur la gestion publique, il est clair que la mobilité entre les ministères et les organismes, particulièrement les nouveaux organismes hybrides, a été limitée.<sup>24</sup> Certaines personnes estiment que la culture organisationnelle existante n'appuie pas la mobilité.

**RECOMMANDATION XI**

Le Centre de recherche sur la gestion publique recommande que la Commission de la fonction publique élabore une campagne de recrutement énonçant les nombreuses possibilités qu'elle offre aux futurs diplômés universitaires. En reconnaissance des préférences des jeunes diplômés, la fonction publique devrait offrir aux nouveaux employés des possibilités accrues de mobilité au sein de différents ministères et organismes.

On recommande également que la Commission travaille avec d'autres organismes centraux, particulièrement le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Bureau du Conseil privé, afin de déterminer les obstacles à la mobilité intragouvernementale et élabore des programmes afin d'assurer une plus grande mobilité des fonctionnaires.

**FAIRE VALOIR LA FONCTION PUBLIQUE**

Il est évident que les étudiants universitaires sondés étaient mal informés au sujet des réalités du travail au sein du gouvernement fédéral et ont à cet égard des idées fausses et des visions stéréotypées. Il est probable que les étudiants forment d'abord et avant tout leurs opinions sur la fonction publique fédérale à partir des images négatives qui sont véhiculées dans la société en général. Manifestement, les étudiants montrent un manque de compréhension concernant les possibilités offertes par la fonction publique, ainsi qu'une connaissance limitée du milieu de travail et des valeurs qui sont soutenues par la fonction publique fédérale.

Les étudiants des diverses disciplines à l'étude ont des besoins et des désirs différents qui ne peuvent pas être abordés dans le cadre d'une seule campagne de recrutement. Une initiative de recrutement segmentée selon les champs d'études aiderait sans doute le gouvernement à recruter des étudiants diplômés dans les secteurs où il recherche des employés. De même, une telle campagne permettrait d'informer et d'attirer par le fait même un plus grand nombre de candidats.

**RECOMMANDATION XII**

Nous recommandons que la Commission de la fonction publique élabore une campagne de recrutement qui démontre aux étudiants des diverses disciplines de l'étude qu'ils peuvent mettre leurs compétences en pratique dans un certain nombre de postes au sein du gouvernement fédéral.

La Commission doit en outre segmenter sa campagne de promotion/recrutement en fonction des champs d'études, particulièrement les disciplines pour lesquelles le gouvernement éprouve des difficultés à recruter des étudiants diplômés. Par exemple, des affiches ciblées vers les ingénieurs devraient être élaborées de manière à décrire les nombreux postes différents offerts, et inclure une description du milieu de travail à l'aide de qualificatifs descriptifs attrayants pour les diplômés de ce domaine cible.



Cette information pourrait être ensuite diffusée dans les centres d'emploi universitaires, les tableaux d'affichage de faculté, ou d'autres lieux de rassemblement d'étudiants. Cette information pourrait également être diffusée dans le site Internet de la Commission de la fonction publique.

## PROCHAINES ÉTAPES

1. Étant donné la divergence entre les cheminements de carrière prévus et ceux préférés, il serait intéressant d'effectuer le suivi des perceptions des étudiants sur ces questions. Avons-nous pris un cliché du milieu d'une tendance ou de sa fin? Dans deux ou cinq ans, le pourcentage d'étudiants qui préféreraient travailler pour un seul organisme au cours de leur carrière sera-t-il le même ou aura-t-il chuté davantage?
2. Manifestement, les étudiants plus jeunes éprouvent moins le désir de travailler pour la fonction publique fédérale. Cela est-il attribuable à une naïveté générale chez les jeunes concernant les possibilités offertes par la fonction publique, ou cela fait-il plutôt partie d'une tendance plus générale voulant que le gouvernement soit de moins en moins pertinent pour les jeunes Canadiens? La Commission de la fonction publique devrait envisager d'effectuer un suivi des perceptions et des attitudes des jeunes au cours des cinq ou dix prochaines années afin de comprendre davantage cette génération de Canadiens.

## NOTES

<sup>1</sup> Il faut remarquer qu'on a demandé aux universités de vérifier les échantillons qui ont été choisis, mais celles-ci n'ont pas toutes fourni le même niveau de détails. Les informations concernant les universités sont donc présentées selon le dossier de chaque institution.

<sup>2</sup> Les Autochtones et les personnes ayant un handicap ont également été recensés. Toutefois, une analyse distincte de leurs réponses n'a pas été possible puisque leur nombre n'était pas suffisant pour représenter des résultats significatifs. En tout, 20 Autochtones et 30 étudiants ayant un handicap ont répondu au sondage.

<sup>3</sup> Veuillez noter que toutes les statistiques relatives à l'emploi se rapportent aux ministères et aux organismes énoncés dans l'annexe 1, partie 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur.

<sup>4</sup> Ekos Research Associates Inc., *Rethinking Government*, Ottawa, mars/avril 1997.

<sup>5</sup> David Zussman, « Baisse de la confiance envers les gouvernements : un phénomène mondial. » dans *APERÇUS : La gestion publique au Canada*, volume 2, numéro 2 (août/septembre 1997).

<sup>6</sup> Ekos Research Associates Inc., *Rethinking Government*, Ottawa : novembre 1997.

<sup>7</sup> Par jeunes, on entend les personnes ,âgées entre 15 et 24 ans.

<sup>8</sup> Sunter, D., « Les jeunes en attente » dans *Perspectives*, Catalogue 75-001E (Ottawa : Statistique Canada, printemps 1994).

<sup>9</sup> Banque Royale, Groupe Angus Reid, d-Code, *Building Bridges : New Perspectives on the Nexus Generation*, le 24 juin 1997.

<sup>10</sup> Usher, P. *Some Facts About Recent Graduates : A Preliminary Paper*. (Ottawa : Association des universités et collèges du Canada, 1997).

- <sup>11</sup> Il est important de noter que l'analyse suivante est fournie pour offrir un aperçu de ce que les étudiants provenant de divers programmes d'études pourraient rechercher au chapitre du cheminement de carrière. On devrait également reconnaître que le nombre d'étudiants dans chaque sous-groupe est statistiquement trop petit pour rendre fiable toute conclusion ou relation.
- <sup>12</sup> Sunter, D. « Les jeunes en attente » dans *Perspectives*, catalogue 75-001E (Ottawa : Statistique Canada, printemps 1994).
- <sup>13</sup> Statistique Canada, *Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail* (Ottawa : printemps 1997).
- <sup>14</sup> Par jeunes, on entend les personnes âgées de 15 à 24 ans.
- <sup>15</sup> Sunter, D., « Les Jeunes en attente » dans *Perspectives*, catalogue 75-001E (Ottawa : Statistique Canada, printemps 1994).
- <sup>16</sup> Bien qu'au premier coup d'œil ces pourcentages semblent faibles, il est important de noter que les étudiants pouvaient choisir parmi 33 facteurs différents liés au travail. En raison de la diversité des préférences et des besoins cernés par les étudiants, presque tous les facteurs ont été choisis par au moins un petit nombre d'étudiants. Par conséquent, même si aucune réponse majoritaire n'est ressortie, on a constaté un consensus évident concernant un certain nombre de facteurs.
- <sup>17</sup> Commission de la fonction publique, « Review of Student Focus Groups and Student Fact Sheets », *S & T Human Resources Framework* (avril 1997).
- <sup>18</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active du Canada*, (Ottawa : février 1997).
- <sup>19</sup> Ekos Research Associates, *Rethinking Government*, Ottawa, octobre 1996.
- <sup>20</sup> Il est important de noter que le test préliminaire au sondage n'a pas permis de faire le jour sur la confusion concernant ces énoncés. Par conséquent, nous pouvons conclure que les étudiants comprenaient la nature des questions, mais n'avaient pas les connaissances nécessaires pour répondre autrement que par « je ne sais pas » ou « ni d'accord ni en désaccord ».
- <sup>21</sup> Ekos Research Associates Inc., *The Information Highway and the Canadian Communication Household*, (Ottawa, novembre 1997).
- <sup>22</sup> Phase-5 Consulting Group Survey of Canadian Companies, *Make way for the new Internet consumer* (Ottawa : septembre 1997).
- <sup>23</sup> Statistique Canada, *Enquête sur la population active du Canada* (Ottawa : février 1997).
- <sup>24</sup> Centre de recherche sur la gestion publique, *Rapport final : Consultation des cadres sur des questions de rétention et de rémunération*. (Ottawa : septembre 1997).

# ANNEXE – I

## COMMENTAIRES LIBRES

À la fin du sondage, on donnait aux répondants la possibilité de fournir des commentaires supplémentaires. Environ un répondant sur cinq a profité de cette occasion et a exprimé des commentaires qui variaient considérablement. Il faut reconnaître que ces personnes, ayant pris le temps de soumettre leurs commentaires, avaient à cœur les questions abordées dans le sondage. Bien que leurs commentaires puissent ne pas être représentatifs de ce que pensent tous les étudiants, ils font tout de même ressortir certaines questions préoccupantes pour bon nombre d'étudiants de ce groupe cible. Voici un résumé de quelques réponses par ordre de fréquence selon les thèmes abordés, mis en évidence par des citations qui relatent brièvement les sentiments exprimés.

### PERSPECTIVES D'AVENIR CONCERNANT L'EMPLOI

Dans une très grande majorité, deux thèmes principaux sont ressortis lorsque les répondants ont parlé de leurs perspectives d'avenir concernant l'emploi, soit : une préoccupation importante quant à la rareté des emplois dans l'ensemble du marché du travail, et la manière dont la dette croissante des étudiants exacerbe le sentiment d'anxiété déjà intense. Pour bon nombre d'étudiants, le salaire est considéré comme une question importante, non pas simplement parce qu'ils estiment mériter un salaire élevé, mais plutôt en raison de l'importance de leur dette accumulée.

En ce qui concerne la rareté des emplois au Canada, bon nombre d'étudiants reconnaissent qu'il se peut qu'il n'y ait pas de possibilités d'emploi dans leur champ d'études. D'autres ont fait remarquer que ce facteur favorise une concurrence encore plus vive pour obtenir les quelques emplois qui existent. Par conséquent, ils ont reconnu que cela représentait un facteur déterminant quant à leur décision de demeurer au Canada ou de chercher des possibilités à l'étranger. Cette situation était particulièrement évidente parmi quelques répondants inscrits à des programmes d'études supérieures (maîtrise ou doctorat).

D'autres répondants ont expliqué que la rareté des emplois déterminait le choix qu'ils faisaient entre le secteur public et le secteur privé. Certains ont affirmé que, bien que cela soit malheureux, bon nombre de jeunes peuvent choisir le secteur privé plutôt que le secteur public en raison des nombreuses « histoires d'horreur » qu'ils ont entendues à propos des employés du secteur public. En général, ces personnes ont déclaré que le salaire représentait certes un facteur, mais, ce qui est peut-être plus important, ils perçoivent simplement plus de possibilités dans le secteur privé et, dans certains cas, à l'étranger. Ce sentiment, exprimé par un grand nombre d'étudiants, a été clairement décrit par une personne :

*Je faisais plus ou moins face au choix de demeurer sans emploi au Canada ou d'accepter une des offres d'emploi bien rémunéré provenant des États-Unis. Si on m'offrait un poste au Canada, même à un salaire moindre, j'envisagerais d'y retourner. [traduction]*

Ce commentaire particulier fait ressortir le pessimisme général que bon nombre d'étudiants éprouvent à l'égard du marché du travail actuel. Ce pessimisme est évident lorsqu'on constate les préoccupations des étudiants concernant le choix limité d'emplois qui se présente à eux :

*[...] ma principale préoccupation est de trouver un emploi et d'assurer mon propre avenir. En deuxième lieu, viennent les conditions de travail et les particularités de l'emploi. Cela ne signifie pas que je sous-estime l'importance d'une prise de décision à cet effet, mais plutôt que je crains avant tout de ne pas être en mesure de choisir ces facteurs si je n'obtiens pas d'emploi! [traduction]*

*Dans ce sondage, on présume que nous avons un choix. Or, nous n'en avons pas véritablement un. Au cours des 6 à 10 années dernières, TOUT LE MONDE nous a dit ce à quoi nous devons nous attendre, allant jusqu'à vendre notre dignité simplement pour améliorer notre curriculum vitae. L'hypocrisie qui sous-tend la rhétorique du marché du travail me rend malade. Le secteur privé et le secteur gouvernemental créent une atmosphère de désespoir – des emplois à temps partiel, sans avantages ni sécurité – puis définissent cette réalité comme étant « désormais la règle ». Nous n'avons pas seulement perdu nos illusions de trouver un emploi correspondant à nos compétences, nous avons plutôt été trahis. [traduction]*

Ce ne sont pas tous les répondants qui étaient pessimistes concernant leurs perspectives d'avenir concernant l'emploi. Certains ont affirmé qu'ils étaient optimistes parce qu'ils croyaient posséder les connaissances et les compétences sociales nécessaires, et étaient déterminés à travailler fort. Bien que leur optimisme puisse être attribué à leurs traits de caractère particuliers, il peut être en partie expliqué par leur manque d'expérience sur le marché du travail.

## **EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC – PERCEPTIONS ET ATTITUDES**

En ce qui concerne les perceptions des répondants ou leurs attitudes envers l'emploi dans la fonction publique, plusieurs thèmes récurrents sont ressortis dans les commentaires fournis. En général, ces thèmes ont trait au milieu de travail; au personnel ou aux employés de la fonction publique; ainsi qu'au travail effectué dans la fonction publique et aux chances d'avancement.

L'opinion la plus répandue était que la fonction publique, dans l'ensemble, est inefficace, trop bureaucratique, très désorganisée, et gaspille les ressources mises à sa disposition. La majorité de ces commentaires étaient fondés sur des expériences personnelles des répondants, plutôt que sur l'opinion publique. Les commentaires de deux répondants sont particulièrement dignes de mention :

*J'ai senti qu'on me confinait à un rôle particulier qui n'optimisait pas mes compétences et mes aptitudes. [traduction]*

*[La fonction publique fédérale est] un organisme tellement lourd qu'on doit faire approuver toute demande en faisant signer plusieurs personnes. [traduction]*

Bon nombre de répondants ont également déclaré qu'ils percevaient que la fonction publique fédérale n'était pas en mesure d'offrir des salaires concurrentiels. Cette situation était vue comme un problème, tant pour attirer de nouveaux employés que pour garder les employés existants.

*Je n'envisagerais jamais de travailler dans le secteur public parce que le salaire potentiel est loin d'être celui que je pourrais obtenir dans le secteur privé. Si certains des salaires étaient concurrentiels dans le secteur public, j'envisagerais d'y faire carrière. [traduction]*

*Le gouvernement en général n'agit pas comme une entreprise et perd des employés parce qu'il ne leur offre pas des salaires/avantages concurrentiels. [traduction]*

*Si le gouvernement souhaite recruter des diplômés de premier plan, il doit rendre les salaires plus concurrentiels afin que l'industrie ne les attire pas tous. [traduction]*

*Pour les professionnels [ingénieurs], la rémunération offerte par le gouvernement n'est pas concurrentielle par rapport à celle du secteur privé. [traduction]*

*La rémunération au rendement est un atout pour vous et un outil de motivation pour l'employé!*

*[...] j'espère un jour que le gouvernement canadien offrira des possibilités d'emploi aussi profitables que le secteur privé. Et si cela est déjà en fonction, n'hésitez pas à vous rendre visibles dans tous les centres de recrutement universitaires comme cela est l'outil le plus utilisé par les étudiants. [sic]*

D'autres étudiants ont soulevé la question du salaire dans le contexte de la tendance à avoir de plus en plus recours à des employés « occasionnels » ou « contractuels ». Au-delà du salaire, leurs critiques concernaient des questions d'une plus grande portée comme les avantages, la formation, l'accès à des concours internes et le milieu de travail pour les personnes détenant ces postes.

*[...] les contractuels sont essentiellement des employés sans avantages. Les chèques sont généralement en retard, et on s'attend à ce qu'on exécute les mêmes tâches que les employés [...], mais nous n'avons aucun droit, aucun bureau, aucune boîte postale et nous n'avons pas l'honneur d'être payés sur une base régulière. [traduction]*

*La tendance vers les postes à contrat fait qu'un emploi dans la fonction publique figure au dernier rang au chapitre des préférences d'emploi futur. [traduction]*

Toutefois, un certain nombre de répondants ont soulevé des questions au sujet de la sécurité d'emploi. Les commentaires formulés par un répondant ont permis de rendre une bonne partie de ces sentiments.

*C'est assez ironique que le gouvernement fédéral « rationalise » les emplois de nos parents et qu'il s'attende ensuite à ce que nous sautions allègrement sur ces emplois pour*

*obtenir un salaire diminué de moitié [...]. Dites-moi pourquoi je devrais apprécier la fonction publique, qui est terriblement ennuyeuse, bureaucratique et qui n'offre que de maigres salaires? [traduction]*

Pour ce qui est de la perception à l'égard des employés de la fonction publique fédérale, plusieurs étudiants ont exprimé l'opinion générale selon laquelle bon nombre d'entre eux ne sont pas engagés ni dévoués dans leur travail, et qu'il existe un abus du « système » à grande échelle (comme le fait de prendre des pauses-café, des pauses-repas ou des pauses-cigarette prolongées, ou de quitter avant l'heure prévue). Bien que quelques étudiants aient affirmé que les employés de la fonction publique fédérale tenaient leur emploi pour acquis, seulement un étudiant a noté qu'une vision négative à l'égard des employés de la fonction publique discréditait les quelques employés qui font effectivement du bon travail. Dans un contexte plus général, on reconnaît que ces opinions négatives à l'égard des employés de la fonction publique sont directement entretenues par la perception générale du public quant à l'inefficacité gouvernementale. Comme une personne l'a fait remarquer :

*Les employés gouvernementaux ont la réputation d'exécuter leur travail le plus lentement possible en déployant le minimum d'efforts [...] on ne peut donc pas faire valoir des expériences d'emploi au gouvernement dans son curriculum vitae. [traduction]*

Un certain nombre de répondants ont exprimé des doutes quant aux efforts déployés pour embaucher les candidats les plus aptes à combler un poste. À titre d'exemple, l'aversion d'un répondant concernant un emploi dans la fonction publique découlait de sa mauvaise perception des exigences linguistiques du gouvernement fédéral.

*Il semble qu'on doive être bilingue (anglais et français) pour pouvoir travailler pour le gouvernement fédéral, ce qui n'est pas facile pour les personnes qui ne sont à l'aise que dans une des langues officielles. [traduction]*

En ce qui concerne le travail effectué au sein de la fonction publique, bon nombre de répondants le percevaient comme non stimulant, lourd et étouffant et, ainsi, moins épanouissant. Certains attribuaient cet état de chose directement au milieu de travail, soit un environnement où il est difficile de présenter des idées neuves ou des changements. D'autres percevaient que la fonction publique représente un milieu dans lequel il est difficile d'obtenir de l'avancement ou une promotion. Une personne ayant exprimé cette opinion a affirmé que « le véritable avancement est lié à l'affiliation politique et non au rendement au travail. »

Seul un répondant a noté que cette question particulière (concernant les attitudes et les perceptions liées à l'emploi dans la fonction publique) laissait supposer que les personnes ont des idées préconçues à l'égard du gouvernement. Cette personne soutenait qu'il s'agissait d'une trop grande généralisation (que tous les ministères et les directions sont semblables), et qu'on ne tenait pas compte de « la grande complexité qui existe dans le gouvernement ».

## CONNAISSANCE DES POSSIBILITÉS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Les étudiants ont fait montre d'un faible niveau de connaissance générale quant aux possibilités d'emploi qui existent dans la fonction publique fédérale. Bien que ce manque de connaissance soit répandu, plusieurs étudiants l'ont soulevé, affirmant particulièrement qu'ils n'étaient pas au courant des possibilités liées à leur champ d'études (y compris les étudiants en systèmes d'information de gestion, en biologie descriptive, en pharmacie et les étudiants de premier cycle inscrits à un programme d'administration publique). Un très faible nombre de répondants ont indiqué avoir une connaissance même limitée des possibilités d'emploi. Parmi ceux qui les connaissaient, on notait le besoin de faire plus de promotion. Seulement deux répondants ont observé qu'ils étaient au courant de l'existence du site Internet de la fonction publique fédérale. Cependant, un de ces répondants a fait remarquer qu'il en avait pris connaissance « accidentellement », alors que l'autre a indiqué qu'il estimait que l'information générale présentée était erronée. Un certain nombre d'étudiants étaient d'avis que la plupart des possibilités d'emploi se présentent par l'entremise de relations personnelles plutôt que par tout autre moyen.

*La communication est difficile entre l'employeur et les employés éventuels dans le domaine de l'emploi [...] la grande majorité des emplois obtenus [par les étudiants en biologie descriptive] leur sont offerts par un de leurs professeurs et non pas par une source externe. [traduction]*

*Il semble que si notre père ou un membre de notre parenté ne travaille pas au gouvernement fédéral, notre curriculum vitae ne sera jamais remarqué ou même lu. [traduction]*

Les commentaires formulés par un autre groupe de répondants concernaient plus particulièrement le recrutement d'étudiants. En général, un grand nombre d'entre eux ne connaissaient aucun des programmes de recrutement de la fonction publique fédérale. Parmi ceux qui les connaissaient, on a exprimé de façon répétée le besoin d'augmenter le nombre d'étudiants embauchés, et d'autres remettaient en question l'équité du processus de recrutement.

*Je crois que le Programme d'emploi d'été des étudiants devrait être offert à un plus grand nombre d'étudiants. En réalité, certains étudiants reçoivent cinq ou six appels, alors que d'autres n'en reçoivent aucun. Chaque étudiant devrait recevoir un appel s'il répond aux qualifications. [traduction]*

*Les responsables du Programme d'emploi d'été des étudiants n'embauchent pas assez d'étudiants. Le budget réel est généralement 50 % moindre que le budget proposé. Parfois, le Programme exige des qualifications singulières. Par exemple, lors d'une entrevue, on m'a demandé si je pouvais travailler à temps plein (exigence d'emploi) pendant le mois de septembre. [traduction]*

*Je ne crois pas que la méthode de recrutement du gouvernement soit équitable pour tous les étudiants. Voilà un secteur où le gouvernement devrait donner une chance à tous les étudiants (sans égard aux compétences qu'ils possèdent) et investir du temps et de l'argent pour former ces étudiants. La seule difficulté inhérente à la recherche d'emploi est que les compétences que possèdent les nouveaux diplômés peuvent être très bonnes, alors que cela peut ne pas être le cas au chapitre de l'« expérience ». Le gouvernement devrait aider les étudiants à acquérir de l'expérience (soit dans le cadre d'un emploi d'été ou d'un programme coopératif). [traduction]*

Le dernier commentaire susmentionné traite du dilemme auquel sont confrontés bon nombre d'étudiants au moment de l'obtention de leur diplôme. Malgré le fait qu'ils possèdent de nombreuses compétences, ils décrivent la difficulté supplémentaire que représente le fait de manquer d'expérience lorsqu'ils tentent de décrocher un des rares emplois disponibles.

Dans la même perspective, d'autres étudiants ont attribué leur manque de connaissance des programmes à la fréquence (ou au manque) de campagnes de recrutement dans les campus universitaires. Fait intéressant à souligner, ces commentaires étaient courants chez les étudiants de MBA.

*Je n'ai pas entendu parler de programmes de recrutement à l'Université d'Ottawa pour les étudiants de MBA. Peut-être qu'on devrait faire davantage de recrutement dans les universités. [traduction]*

*Notre programme de MBA est très axé sur la carrière et un recrutement très actif se fait sur une période de dix mois par année. À l'exception d'une affiche, l'intérêt du gouvernement ne s'est pas fait sentir. En n'étant pas présent, aucun intérêt n'est suscité et le gouvernement laisse filer d'excellents candidats entre ses doigts. [traduction]*

*Le gouvernement fédéral et ses organismes n'ont fait aucune tentative de recrutement à ma faculté de MBA à l'Université de Toronto. Les fédéraux ne recherchent pas activement de candidats exceptionnels. Autant que je sache, aucune embauche n'y est effectuée. [traduction]*

*Je pense que vous devriez annoncer les offres d'emploi dans les universités. Je vérifie souvent les offres d'emploi à mon département et je ne me rappelle pas avoir vu d'offres d'emploi au sein du gouvernement fédéral. [traduction]*

Une fois encore, ce sentiment évoque le besoin d'un plus grand effort de promotion de la part de la fonction publique fédérale. Comme l'a mentionné un des répondants : « Si le gouvernement désire promouvoir le secteur public, alors il doit prendre l'initiative d'informer la population. »

Il est intéressant de noter qu'un répondant a formulé plusieurs recommandations concernant des mesures particulières que la fonction publique fédérale pourrait prendre afin de recruter des diplômés de premier plan. Parmi ces recommandations, il y avait une suggestion selon laquelle le gouvernement devrait demander directement aux étudiants la meilleure façon de procéder au recrutement; il devrait également



entretenir des liens avec les associations d'étudiants universitaires ou leurs représentants; et il devrait mettre en place des quotas moins stricts d'embauche à l'égard des femmes. Quant au site Internet de la fonction publique fédérale, cette même personne a recommandé qu'on établisse un plus grand nombre de liens hypertextes vers d'autres sites de recrutement.

## ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Dans l'ensemble, les répondants ont été assez portés à exprimer leur opposition concernant les pratiques d'équité d'emploi du gouvernement fédéral. Bon nombre d'entre eux ont indiqué qu'ils croyaient que ces pratiques ne faisaient pas nécessairement en sorte que les candidats les mieux qualifiés, les meilleurs ou les plus aptes soient choisis. Ils estimaient plutôt qu'on adoptait des compromis à l'égard du processus de sélection afin de répondre à des objectifs précis d'équité d'emploi. Cette opposition s'est exprimée d'une multitude de façons, allant de questions comme la discrimination en fonction de l'âge jusqu'à la « discrimination inversée » (à l'encontre des hommes blancs).

*J'aimerais avoir l'opportunité de travailler au gouvernement fédéral à un poste dans le domaine de la communication. Mais étant un homme de Race Blanche, j'ai bien peur d'être éliminé en partant. Je crois que le gouvernement a pris une tournure de discrimination renversée et cela à nos dépens (homme blanc). Tous devraient avoir une chance égale et ne pas être favorisés en fonction de sa race ou son sexe. [sic]*

*À mon avis, toute tentative du gouvernement fédéral concernant l'équité d'emploi ne fait qu'exacerber la discrimination. Le fait que je ne fasse pas partie d'une des catégories désignées ne signifie pas que je ne suis pas qualifié. Le seul critère qu'on devrait appliquer au moment de déterminer la valeur d'un candidat devrait être ses compétences, son expérience et ses qualifications. [traduction]*

*Je sens que je fais face à de la discrimination de la part du gouvernement fédéral, des gouvernements provinciaux et des administrations municipales. Je suis un homme blanc. Ces organismes doivent respecter un certain quota de membres de minorités visibles afin de satisfaire aux règlements même si je suis le plus qualifié. [traduction]*

*Le fédéral devrait être plus ouvert en ce qui concerne l'embauche des minorités visibles qui ne détiennent pas la citoyenneté canadienne et qui ont étudié au Canada.*

Seulement deux répondants ont déclaré être en faveur des pratiques d'équité d'emploi du gouvernement; toutefois, ils ont tous deux affirmé qu'elles n'allaient pas assez loin. Un de ces répondants a critiqué la discrimination à laquelle les lesbiennes et les gais font face au sein du gouvernement fédéral. L'autre répondant soutenait qu'on ne voit pas de membres de minorités visibles ailleurs que dans les postes de premier échelon et que les femmes blanches semblent être le seul groupe désigné à avoir bénéficié des mesures d'équité d'emploi.

## **PROGRAMMES DE STAGES COOPÉRATIFS**

Plusieurs répondants ont formulé des commentaires sur leur propre expérience de stage coopératif au sein du gouvernement fédéral ou, plus généralement, sur le programme coopératif en soi. Dans l'ensemble, ces répondants soutenaient grandement ces programmes, bon nombre d'entre eux affirmant qu'on devrait accroître leur portée afin de donner aux étudiants une expérience de travail très nécessaire. Un répondant a ajouté que, par l'expérience du « monde du travail », les étudiants peuvent découvrir « leurs aptitudes et leurs intérêts ». Très peu de répondants ont remis en question les avantages que procurent les programmes coopératifs.

## **RÉSUMÉ GÉNÉRAL**

Un certain nombre de répondants ont évoqué le fardeau de la dette croissante que les étudiants doivent maintenant supporter, et lorsqu'on tient compte de ce facteur et du marché du travail actuel, on note un degré général d'anxiété allant au-delà de ce qu'on pourrait normalement s'attendre. Bon nombre de répondants ont parlé du fardeau de leur dette personnelle et de la manière dont elle aura une incidence sur leur recherche d'emploi, tant sur le plan de la portée (région géographique) que des attentes (salaire et sécurité d'emploi). Cette question est très liée au degré élevé d'anxiété qui se manifeste parmi les répondants au sujet de leurs perspectives de carrière.

Il est évident que la fonction publique fédérale doit se pencher sur l'image que les étudiants ont actuellement de l'emploi dans la fonction publique ainsi que des fonctionnaires. On note une perception générale selon laquelle les emplois dans la fonction publique sont peu valorisants ou peu stimulants; que le milieu de travail est inefficace, trop bureaucratique et désorganisé; et que de nombreux fonctionnaires ne se sentent ni motivés ni dévoués envers leur travail. Actuellement, très peu de personnes voient le secteur de la fonction publique fédérale comme un milieu où il est souhaitable de chercher un emploi. Si la fonction publique fédérale souhaite recruter des candidats de premier choix, elle doit atténuer ces sentiments négatifs. En outre, elle devra déployer plus d'efforts de promotion dans les campus et par le truchement de l'Internet afin de sensibiliser davantage les étudiants aux possibilités d'emploi au sein de la fonction publique fédérale.

# ANNEXE – II

## PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES ÉTUDIANTS

Parmi les 2 537 étudiants qui ont participé au sondage, 54 % (1 374) étaient des femmes et 45 % (1 148) étaient des hommes (1 % n'ont pas indiqué leur sexe). La majorité de ces répondants étaient âgés de 25 ans et plus, comme l'indique le tableau 1 ci-dessous.

<b>TABEAU 1</b>	
<b>Répondants au sondage – Âge</b>	
Groupe d'âge	Pourcentage de l'échantillon (n = 2 537)
Moins de 25 ans	42 %
25 ans et plus	58 %

Comme on pouvait s'y attendre, la vaste majorité de ces répondants (74 %) étaient des célibataires ou n'ont jamais été mariés. Vingt-quatre pour cent des répondants ont indiqué qu'ils étaient mariés ou conjoints de fait, alors que 2 % ont affirmé qu'ils étaient soit divorcés, séparés, veufs ou veuves.

Quatre-vingt-six pour cent des répondants ont indiqué être des citoyens canadiens, 7 % ont déclaré qu'ils étaient des résidents permanents (anciennement désignés comme des « immigrants reçus ») et les autres (7 %) ont affirmé qu'ils étaient des étudiants étrangers.

<b>TABEAU 2</b>	
<b>Répondants au sondage – Lieu de résidence principale</b>	
Région géographique de la résidence principale	Pourcentage de l'échantillon (n = 2 537)
Ontario	41 %
Région de l'Atlantique <sup>25</sup>	7 %
Québec	16 %
Colombie-Britannique	9 %
Provinces de l'Ouest	26 %
Yukon	0,1 %

On a demandé aux répondants d'indiquer la province ou le territoire où ils avaient une résidence principale, sans égard au fait qu'ils étaient des citoyens canadiens ou non. Les données sont résumées dans le tableau 2 ci-dessus.

Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer leur première langue, 64 % ont désigné l'anglais, alors que 18 % ont désigné le français. Les autres répondants (17 %) ont indiqué des langues autres que les langues officielles du Canada.<sup>26</sup>

On a également demandé aux répondants de déterminer à quel degré ils étaient à l'aise pour lire, écrire et parler les deux langues officielles du Canada. Comme l'illustre le tableau 3 ci-dessous, la majorité des étudiants ont déclaré être plus à l'aise pour lire, écrire et parler l'anglais que le français. Étant donné le nombre d'universités anglophones de l'échantillon et la proportion d'étudiants déclarant l'anglais comme leur première langue, ces résultats ne sont pas surprenants. Le degré d'aisance en langue française est encore raisonnablement élevé, et ce résultat correspond plus ou moins à la composition démographique de la fonction publique.<sup>27</sup>

<b>TABLEAU 3</b>						
<b>Répondants au sondage – Degré d'aisance dans les deux langues officielles du Canada</b>						
	Lire		Écrire		Parler	
	anglais	français	anglais	français	anglais	Français
Pas du tout à l'aise / Mal à l'aise	0,4 %	36 %	2,2 %	50,2 %	2,3 %	46,9 %
Un peu mal à l'aise	3,4 %	21,5 %	6,5 %	18,3 %	5,8 %	17,9 %
À l'aise / Très à l'aise	96,1 %	42,5 %	91,3 %	31,5 %	91,9 %	35,2 %

En ce qui concerne le revenu personnel actuel des répondants, une bonne majorité (53 %) ont déclaré avoir des revenus personnels inférieurs à 10 000 dollars. Vingt-huit pour cent des répondants ont déclaré des revenus entre 10 000 et 19 999 dollars. Les autres répondants (19 %) ont déclaré des revenus de plus de 20 000 dollars (12 % ont déclaré des revenus entre 20 000 et 39 999 dollars, alors que 7 % ont déclaré des revenus de plus de 40 000 dollars). Étant donné la moyenne d'âge de ces répondants, le fait que la majorité des étudiants n'ont pas encore fait leur entrée sur le marché du travail à temps plein, et que seulement 15 % des répondants ont indiqué avoir une personne à charge, ces résultats ne sont pas surprenants.

On a aussi demandé aux répondants de déclarer s'ils faisaient partie d'un des groupes visés par les mesures d'équité d'emploi du gouvernement fédéral. Parmi les 2 537 répondants, 23 % (588) étaient des membres d'une minorité visible. Au sein de ce groupe, 53 % étaient des femmes. Vingt répondants se sont déclarés comme Autochtones et 30 personnes ont dit avoir un handicap.

## PROFIL RELATIF AU NIVEAU D'ÉTUDES ET À L'EXPÉRIENCE D'EMPLOI

Lorsqu'on leur a demandé quel était le plus haut niveau d'études qu'ils avaient atteint jusqu'à maintenant, 36 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient effectué en partie des études collégiales ou universitaires; 5 % ont indiqué détenir un diplôme d'études collégiales; 31 % avaient terminé un baccalauréat ou un baccalauréat spécialisé, et 10 % avaient effectué des études de cycle supérieur. Les autres répondants (18 %) avaient obtenu un diplôme d'études supérieures.<sup>28</sup>

La vaste majorité des répondants (93 %) suivaient un programme d'études à temps plein. Les principaux domaines d'études cités par les répondants figurent au tableau 4 ci dessous.

<b>TABLEAU 4</b>	
<b>Répondants au sondage – Principaux domaines d'études</b>	
Domaine d'études	Pourcentage de l'échantillon total (n = 2 456)
Génie	24 %
Adm.publique/Adm.des affaires/ Développement international	19 %
Sciences	18 %
Informatique/Systèmes d'information de gestion	11 %
Finances/Comptabilité	10 %
Journalisme/Communications/Arts	7 %
Statistique/Mathématiques	4 %
Économie	4 %
Autres	3 %

Pour ce qui est de leur programme actuel d'études, 66 % des répondants prévoyaient obtenir leur diplôme au printemps; 13 % prévoyaient l'obtenir à l'automne; et 19 % prévoyaient l'obtenir à l'hiver. Dix pour cent des répondants ont indiqué qu'ils prévoyaient que l'année d'obtention de leur diplôme serait 1997; 47 % ont indiqué que ce serait 1998; et 30 % ont indiqué que ce serait 1999. Bien que cette question visait uniquement leur programme actuel, un certain nombre de répondants (10 %) ont indiqué une année selon l'interprétation « l'année à laquelle vous prévoyez terminer toutes vos études », ou bien ont mentionné qu'ils termineraient leurs études sur une base prolongée à temps partiel.<sup>29</sup> En outre, 1 % des répondants avaient déjà obtenu leur diplôme, et ont ainsi déclaré une année d'obtention de diplôme antérieure à 1997.

Près du tiers (29 %) des étudiants ont indiqué qu'ils avaient une carrière ou un emploi à temps plein avant de décider de retourner à l'école pour terminer leur programme d'études actuel. Parmi ces 712 étudiants, 56 % ont révélé posséder de l'expérience de travail dans le secteur privé. Ce résultat se compare à 11 % des répondants ayant déclaré de l'expérience de travail dans la fonction publique fédérale, 10 % dans la fonction publique provinciale, et 3 % dans l'administration municipale. En outre, un certain nombre d'étudiants (10 %) ont indiqué posséder de l'expérience à d'autres paliers de gouvernement.<sup>30</sup> Enfin, les organismes sans but lucratif/non gouvernementaux (6 %), le secteur bénévole (1 %) et le secteur du travail autonome (4 %) ont été également cités comme sources d'emploi antérieures. Au moment de la diffusion du sondage, une faible proportion de ces étudiants (13 %) étaient en congé sans solde afin de terminer leurs études, bien que les deux tiers de ces personnes ne prévoyaient pas retourner travailler pour leur employeur.

On a demandé à tous les répondants d'indiquer leur moyenne cumulative et l'échelle sur laquelle elle est calculée. Pour les fins de comparaison, toutes les réponses ont ensuite été converties en fourchettes de pourcentage.<sup>31</sup> Les étudiants dont la moyenne était de 80 % ou plus représentaient 41 % de l'échantillon, alors que les étudiants dont la moyenne se situait dans la tranche de 70 – 79 % représentaient 43 % de l'échantillon. Bien que ces grandes catégories représentent collectivement 84 % de l'échantillon de 1 607 répondants, l'utilisation de fourchettes de pourcentage plus petites a été rendue impossible en raison de la diversité des moyennes cumulatives utilisées par les universités de notre échantillon. Les étudiants dont la moyenne était située dans la tranche 60 %-69 % représentaient 15 % de l'échantillon, alors que ceux dont la moyenne est entre 50 % et 59 % représentaient seulement 1 % de l'échantillon.

## NOTES

<sup>25</sup> La Région de l'Atlantique comprend la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick. Toutefois, il est important de noter que 90 % des répondants ayant indiqué que leur résidence principale se trouvait dans cette région étaient concentrés au Nouveau Brunswick.

<sup>26</sup> Parmi les personnes ayant désigné une première langue autre que les deux langues officielles du Canada, celles parlant le chinois (mandarin et cantonais) représentent le principal groupe, soit 48 %.

<sup>27</sup> Bien que 32 % des postes dans la fonction publique nécessitent la connaissance des deux langues officielles, une majorité de postes sont ouverts aux personnes unilingues. Quant aux nominations dans la fonction publique en 1996–1997, les anglophones unilingues avaient accès à 71 % des postes comblés, et les francophones unilingues avaient accès à 28 % de ces postes (rapport annuel de la CFP, 1996-1997, p. 9). Toutefois, parmi les répondants du présent sondage, on a noté une perception selon laquelle les postes unilingues sont minoritaires.

<sup>28</sup> Parmi les répondants ayant indiqué avoir obtenu un diplôme d'études supérieures, 91 % avaient obtenu un diplôme de maîtrise.

<sup>29</sup> Les années en question d'obtention de diplôme s'étendent de l'an 2000 à l'an 2002.

<sup>30</sup> La majorité de ces étudiants ont indiqué posséder de l'expérience au sein d'organismes gouvernementaux situés à l'extérieur du Canada, un faible nombre d'entre eux possédant de l'expérience de travail auprès des Premières nations.

<sup>31</sup> Le processus de conversion n'a été possible que pour 1 607 des répondants. Veuillez vous reporter à la page 95, question 5, pour obtenir plus de détails concernant ce processus de conversion.

# ANNEXE – III

## INSTRUMENT DE SONDAGE ET RÉSULTATS

### SECTION A : VOS PERSPECTIVES SUR L'AVENIR

**1. Que comptez-vous faire après avoir terminé le programme d'études que vous suivez actuellement?**

Commencer dans un nouvel emploi que j'ai déjà trouvé	6,3 %
Chercher un emploi	66,3 %
Continuer de travailler pour mon employeur actuel	6,8 %
Entreprendre d'autres études	13,9 %
Autre (veuillez préciser)	4,2 %
Je ne sais pas	2,4 %

**2. Quel genre d'emploi chercherez-vous quand vous aurez votre diplôme?<sup>32</sup>**

Un emploi permanent à temps partiel	6,2 %
Un emploi contractuel	19,9 %
Un emploi permanent à temps plein	66,7 %
Je veux travailler à mon compte	5,9 %
Je ne chercherai pas d'emploi	0,2 %
Je ne sais pas	1,1 %

**3. Étant donné l'état du marché du travail, votre formation et vos compétences, quelles sont vos chances d'après vous de trouver le genre d'emploi que vous cherchez dans les six mois suivant l'obtention de votre diplôme?**

Très faibles	3,2 %
Faibles	6,4 %
Ni faibles ni bonnes	12,2 %
Bonnes	39,1 %
Très bonnes	33,9 %
Je ne sais pas	5,3 %

**4. Une fois diplômé, quelles seront vos exigences minimales de salaire annuel?**

Moins de 20 000 \$	3,5 %
20 000 \$ à 29 999 \$	23,3 %
30 000 \$ à 39 999 \$	38,2 %
40 000 \$ à 49 999 \$	22,7 %
50 000 \$ à 59 999 \$	7,5 %
60 000 \$ à 69 999 \$	3,1 %
70 000 \$ à 79 999 \$	0,7 %
Plus de 80 000 \$	1,0 %

**5. Quand vous pensez à votre cheminement de carrière, prévoyez-vous travailler essentiellement pour le même employeur toute votre vie ou travailler pour plusieurs employeurs?**

Un seul employeur principalement	13,8 %
2-3 employeurs	44,2 %
4-5 employeurs	21,2 %
6 employeurs ou plus	7,6 %
Je pense travailler à mon compte	4,9 %
Je ne sais pas	8,2 %

**6. Compte tenu de votre réponse à la question 5, si vous aviez le choix, où irait votre préférence?**

Passer ma carrière chez le même employeur	30,3 %
Passer ma carrière chez plusieurs employeurs	41,1 %
Travailler à mon compte	15,7 %
Je n'ai pas de préférence	7,8 %
Je ne sais pas	5,1 %

**7. Quel type de cheminement de carrière vous attirerait le plus après l'obtention de votre diplôme universitaire?**

Cheminement traditionnel (promotions essentiellement verticales toujours chez le même employeur)	23,0 %
Cheminement en spirale (promotions latérales et verticales chez le même employeur ou chez différents employeurs)	62,2 %
Cheminement transitoire (emplois temporaires ou contractuels)	4,1 %
Travail à mon compte	7,0 %
Je ne sais pas	3,7 %

**8. Au long de votre cheminement de carrière, prévoyez-vous être spécialiste ou plutôt généraliste?**

Généraliste (compétences assez souples pour me permettre de m'adapter à divers besoins de mon employeur et travail axé surtout sur la gestion de personnel)	50,4 %
Spécialiste (compétences très spécialisées et travail comportant peu de tâches de gestion de personnel)	38,5 %
Ni l'un ni l'autre	3,3 %
Je ne sais pas	7,8 %

**9. À quelle garantie d'emploi vous attendez-vous raisonnablement pour votre premier emploi après obtention de votre diplôme?**

Aucune	3,6 %
Moins de six mois	5,9 %
Six mois à un an	20,6 %
Un an à deux ans	38,0 %
Plus de deux ans	23,4 %
Je ne sais pas	8,5 %



**10. Quelle garantie d'emploi préféreriez-vous avoir pour votre premier travail après obtention de votre diplôme?**

Aucune	0,9 %
Moins de six mois	2,4 %
Six mois à un an	6,2 %
Un an à deux ans	32,2 %
Plus de deux ans	54,2 %
Je ne sais pas	4,0 %

**11. Lesquels des moyens suivants utilisez-vous ou pensez-vous utiliser pour chercher un emploi?**

	Très peu probable	Peu Probable	Ni probable ni peu probable	Probable	Très Probable
Journaux locaux	13,7 %	15,5 %	10,9 %	34,0 %	25,9 %
Journaux nationaux	9,9 %	17,8 %	17,6 %	33,6 %	21,1 %
Journaux et revues scolaires	15,4 %	21,0 %	19,6 %	27,6 %	16,4 %
Internet	5,1 %	7,7 %	13,0 %	35,5 %	38,8 %
Réseau de parents et amis	7,1 %	10,7 %	17,8 %	35,4 %	29,0 %
Réseau d'ex-employeurs et ex-collègues de travail	6,4 %	12,6 %	16,3 %	32,8 %	31,8 %
Centre d'emploi universitaire	5,2 %	8,1 %	13,3 %	30,3 %	43,1 %
Salon de l'emploi	8,5 %	15,8 %	24,5 %	31,9 %	19,3 %
Centre d'emploi du gouvernement	12,6 %	20,3 %	23,6 %	27,9 %	15,5 %
Recommandation d'un professeur ou d'un doyen	8,5 %	16,1 %	25,3 %	28,7 %	21,3 %
Recommandation d'une association professionnelle	13,0 %	19,7 %	29,4 %	24,2 %	13,8 %
Autre (veuillez préciser)	16,3 %	7,0 %	11,7 %	19,5 %	45,5 %

<b>12. Avez-vous accès à Internet?</b>	
Oui	96,5 %
Non	3,5 %
<b>13. Si oui, comment accédez-vous à Internet le plus souvent?</b> <sup>33</sup>	
À la bibliothèque publique	1,3 %
À la maison	41,4 %
Au bureau	8,7 %
À l'université	47,2 %
Dans les centres d'emploi du gouvernement	0,3 %
Autre (veuillez préciser)	1,0 %
<b>14. En moyenne, à quelle fréquence accédez-vous à Internet?</b>	
Plusieurs fois par jour	27,6 %
Une fois par jour	28,0 %
Quelques fois par semaine	29,8 %
Quelques fois par mois	14,6 %
<b>15. Quels services d'Internet utilisez-vous?</b> <sup>34</sup>	
Le courrier électronique	31,5 %
Les groupes de nouvelles (Newsgroups)	10,2 %
La toile mondiale (World Wide Web)	31,4 %
Le FTP	10,6 %
TELNET	13,1 %
Les forums de bavardage (IRC chat)	3,2 %
<b>16. Avez-vous déjà entendu parler du Répertoire national des diplômés (RND)?</b> ( <a href="http://rnd.rescol.ca/">http://rnd.rescol.ca/</a> )	
Oui	23,1 %
Non	76,9 %
<b>17. Si oui, l'avez-vous utilisé pour chercher un emploi ou comptez-vous le faire?</b>	
Oui	66,1 %
Non	33,9 %
<b>18. Avez-vous utilisé d'autres sites de recherche d'emploi?</b>	
Oui	16,1 %
Non	83,9 %

**19. Veuillez indiquer quelle importance revêtiront les facteurs suivants lorsque vous chercherez votre premier emploi une fois diplômé.**

	Très peu important	Peu important	Ni important ni peu important	Très Important	Important	S.o.
Bon salaire	0,8 %	3,7 %	11,0 %	50,6 %	33,7 %	0,4 %
Rémunération au rendement	2,5 %	6,8 %	31,6 %	39,4 %	15,4 %	4,3 %
Certain degré de sécurité d'emploi	0,7 %	4,5 %	14,7 %	52,8 %	26,8 %	0,6 %
Assurance-maladie, assurance-soins dentaires	1,9 %	6,4 %	20,3 %	46,5 %	24,5 %	0,4 %
Régime d'épargne-retraite	2,7 %	9,7 %	27,3 %	39,3 %	19,8 %	1,1 %
Assurance-invalidité, assurance-vie	3,7 %	11,2 %	34,3 %	35,8 %	13,6 %	1,4 %
Transférabilité du régime d'épargne-retraite d'un employeur à un autre	3,3 %	9,4 %	29,5 %	34,0 %	21,4 %	2,4 %
Horaire flexible	3,0 %	9,9 %	30,4 %	35,3 %	20,7 %	0,7 %
Importance accordée à l'équipe dans l'organisation du travail	1,7 %	6,2 %	29,3 %	39,8 %	22,1 %	0,8 %
Possibilité de se faire des contacts	1,2 %	4,4 %	22,2 %	46,1 %	24,5 %	1,7 %
Proximité de votre région	13,2 %	14,0 %	25,6 %	25,7 %	20,8 %	0,7 %
Facilité à équilibrer le travail, la famille et les autres intérêts	1,3 %	3,9 %	10,3 %	37,4 %	46,4 %	0,6 %

	Très peu important	Peu important	Ni important ni peu important	Très Important	Important	S.o.
Appui d'un personnel de soutien	2,2 %	7,9 %	34,2 %	41,8 %	11,1 %	2,8 %
Diversité culturelle du milieu de travail	9,3 %	11,4 %	43,8 %	23,5 %	10,4 %	1,5 %
Degré d'ouverture et de solidarité dans le milieu de travail	1,0 %	3,8 %	16,6 %	49,8 %	27,1 %	1,5 %
Possibilité de travailler en anglais ou en français selon votre choix	11,3 %	8,2 %	27,3 %	27,3 %	20,7 %	5,3 %
Milieu écologique sain	3,1 %	5,5 %	20,9 %	43,8 %	26,0 %	0,8 %
Possibilité d'apprendre une autre langue (anglais, français ou autre)	13,3 %	13,7 %	40,9 %	21,2 %	9,1 %	1,8 %
Accès aux techniques de pointe	2,2 %	4,3 %	19,1 %	39,9 %	32,6 %	1,9 %
Possibilité d'obtenir des congés payés pour un perfectionnement professionnel	1,9 %	4,3 %	20,8 %	45,3 %	26,4 %	1,3 %
Pouvoir et influence	6,6 %	12,5 %	38,0 %	31,5 %	9,4 %	1,9 %
Chances de promotion	0,8 %	1,9 %	8,9 %	45,0 %	42,7 %	0,8 %

	Très peu important	Peu important	Ni important ni peu important	Très Important	Important	S.o.
Possibilité d'occuper divers postes au sein de l'organisme	0,8 %	2,6 %	15,2 %	45,9 %	33,8 %	1,6 %
Possibilité d'acquérir des compétences utiles sur le marché du travail	0,7 %	2,6 %	11,1 %	41,2 %	42,7 %	1,7 %
Accès à des postes de la haute direction	3,4 %	6,6 %	21,8 %	35,5 %	29,7 %	2,9 %
Prestige de l'employeur	4,1 %	9,6 %	31,7 %	38,5 %	13,9 %	2,2 %
Possibilité de voyager	3,7 %	8,0 %	32,2 %	34,5 %	20,7 %	0,9 %
Possibilité de contribuer au bien commun ou à l'amélioration de la société	2,2 %	5,1 %	23,8 %	38,6 %	29,1 %	1,3 %
Possibilités de formation et de perfectionnement (formation permanente)	0,4 %	1,5 %	8,8 %	47,7 %	41,0 %	0,6 %
Caractère intéressant du travail	0,1 %	0,3 %	1,8 %	27,6 %	70,0 %	0,2 %
Possibilité de travailler dans votre domaine	0,4 %	1,4 %	8,2 %	32,9 %	56,9 %	0,1 %
Possibilité de travailler dans votre domaine	0,2 %	0,7 %	4,8 %	40,1 %	53,8 %	0,4 %
Autre, veuillez préciser	1,2 %	—	1,5 %	5,6 %	26,6 %	65,1 %

**20. Parmi les facteurs énumérés à la question précédente, quels sont les trois plus importants et les trois moins importants dans votre choix de carrière?**<sup>35</sup>

**Les plus importants – premier choix**

Caractère intéressant du travail	21,3 %
Bon salaire	21,2 %
Possibilité de travailler dans votre domaine d'études	9,3 %
Facilité à équilibrer le travail, la famille et les autres intérêts	6,4 %
Certain degré de sécurité d'emploi	4,8 %
Autre (facteurs autres combinés)	37,0 %

**Les plus importants – deuxième choix**

Caractère intéressant du travail	12,5 %
Possibilité de travailler dans votre domaine d'études	10,0 %
Chances de promotion	6,6 %
Facilité à équilibrer le travail, la famille et les autres intérêts	6,5 %
Bon salaire	6,2 %
Possibilités de formation et de perfectionnement	5,0 %
Possibilité d'acquérir des compétences utiles sur le marché du travail	5,0 %
Autre (facteurs autres combinés)	48,2 %

**Les plus importants – troisième choix**

Caractère intéressant du travail	13,0 %
Possibilité de travailler dans votre domaine d'études	7,9 %
Possibilités de formation et de perfectionnement	7,0 %
Bon salaire	6,6 %
Chances de promotion	6,5 %
Facilité à équilibrer le travail, la famille et les autres intérêts	6,4 %
Possibilité d'utiliser vos compétences	6,4 %
Autre (facteurs autres combinés)	46,2 %

**Les moins importants – premier choix**

Proximité de votre région	14,8 %
Possibilité d'apprendre une autre langue	11,1 %
Diversité culturelle du milieu de travail	10,6 %
Possibilité de travailler en anglais ou en français selon votre choix	9,1 %
Pouvoir et influence	8,7 %
Autre (facteurs autres combinés)	45,7 %

**Les moins importants – deuxième choix**

Possibilité d'apprendre une autre langue	12,5 %
Diversité culturelle du milieu de travail	10,4 %
Pouvoir et influence	9,7 %
Possibilité de travailler en anglais ou en français selon votre choix	8,3 %
Proximité de votre région	7,6 %
Prestige de l'employeur	6,1 %
Autre (facteurs autres combinés)	45,4 %

**Les moins importants – troisième choix**

Possibilité d'apprendre une autre langue	10,8 %
Prestige de l'employeur	8,0 %
Pouvoir et influence	7,8 %
Possibilité de voyager	7,0 %
Diversité culturelle du milieu de travail	6,4 %
Possibilité de travailler en anglais ou en français selon votre choix	6,1 %
Proximité de votre région	6,0 %
Autre (facteurs autres combinés)	47,9 %

## SECTION B : VOS CHOIX DE CARRIÈRE

**1. D'après vous, quel secteur vous offrira le plus de chances d'emploi après l'obtention de votre diplôme?**

Secteur privé	76,3 %
Fédéral (secteur public)	8,4 %
Provincial (secteur public)	6,6 %
Municipal (secteur public)	1,8 %
Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)	1,3 %
Organisme sans but lucratif, ONG (organisme non gouvernemental, oeuvre de bienfaisance)	2,2 %
Autre (veuillez préciser)	3,4 %

**2. Prévoyez-vous travailler à votre compte?**

Oui	10,9 %
Non	62,0 %
Je ne sais pas	27,1 %

**3. Si vous aviez le choix, dans quel secteur de l'économie préféreriez-vous travailler?**

Secteur privé	64,8 %
Fédéral (secteur public)	18,0 %
Provincial (secteur public)	6,9 %
Municipal (secteur public)	2,0 %

Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)	1,6 %
Organisme sans but lucratif, ONG (organisme non gouvernemental, oeuvre de bienfaisance)	3,5 %
Autre (veuillez préciser)	3,2 %

**4. Avez-vous déjà pensé à travailler dans le secteur public?**

Oui	69,9 %
Non	30,1 %

**5. Si oui, quel palier de gouvernement vous attirerait le plus?**

Fédéral	68,3 %
Provincial	21,6 %
Municipal	7,1 %
Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)	3,0 %

**6. Avez-vous des membres de votre famille ou des amis qui ont travaillé dans le secteur public?**

Oui	58,4 %
Non	41,6 %

**7. Si oui, à quel palier?<sup>36</sup>**

Fédéral	42,2 %
Provincial	37,4 %
Municipal	17,6 %
Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)	2,9 %

**8. Dans quelle mesure ces parents ou amis vous encouragent-ils à chercher un emploi dans le secteur public?**

Me découragent fortement	3,6 %
Me découragent	8,3 %
Ne m'encouragent ni ne me découragent	69,4 %
M'encouragent	14,6 %
M'encouragent fortement	4,1 %

**9. Dans quelle mesure croyez-vous que le fait de « connaître quelqu'un » pourrait vous aider à trouver un emploi dans chacun des secteurs suivants?**

	Presque pas	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Énormément	Je ne sais pas
Public	7,2 %	10,1 %	25,9 %	21,7 %	28,4 %	6,6 %
Privé	1,7 %	2,7 %	16,2 %	32,5 %	44,0 %	2,9 %
Sans but lucratif	6,0 %	8,0 %	21,0 %	18,3 %	21,3 %	25,5 %



## VOS IDÉES SUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

10. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord spontanément avec les énoncés suivants lorsque vous pensez à un emploi dans la fonction publique fédérale?

### La fonction publique fédérale...

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Tout à fait d'accord	D'accord	Je ne sais pas
Offre d'excellents avantages sociaux	0,3 %	3,6 %	10,0 %	43,6 %	32,7 %	9,8 %
Comprend trop de bureaucratie	0,2 %	2,5 %	13,1 %	36,9 %	38,2 %	9,1 %
Offre de salaires comparables aux autres secteurs	4,4 %	22,9 %	16,4 %	33,8 %	8,9 %	13,5 %
Offre des heures de bureau traditionnelles	1,3 %	8,7 %	12,6 %	46,8 %	22,9 %	7,6 %
Offre un grand choix de carrières	1,5 %	12,6 %	23,5 %	39,7 %	13,6 %	9,2 %
Possède une population vieillissante	0,1 %	3,4 %	17,7 %	41,0 %	19,1 %	18,7 %
Est réfractaire au changement	0,7 %	7,5 %	21,8 %	37,1 %	18,9 %	14,0 %
Encourage l'innovation	6,6 %	30,6 %	33,4 %	13,8 %	2,2 %	13,4 %
Est trop politique	0,8 %	7,6 %	23,9 %	34,8 %	22,9 %	10,2 %
Observe une politique d'embauche équitable	3,9 %	14,6 %	23,3 %	31,5 %	8,4 %	18,3 %

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Tout à fait d'accord	D'accord	Je ne sais pas
Est déconnectée de la réalité du citoyen ordinaire	1,7 %	18,3 %	32,5 %	24,5 %	6,7 %	16,4 %
Donne accès aux techniques de point	3,0 %	18,9 %	27,2 %	26,0 %	5,8 %	19,1 %
Est composée de fonctionnaires désireux de servir les Canadiens	4,4 %	20,6 %	34,6 %	24,9 %	3,8 %	11,8 %
Veut étendre son empire	4,3 %	19,1 %	30,4 %	10,7 %	2,8 %	32,7 %
Se donne pour but d'améliorer le Canada	1,3 %	10,0 %	32,4 %	40,1 %	6,7 %	9,5 %
Est trop axée sur les règles et procédures	0,6 %	5,5 %	22,0 %	41,4 %	16,3 %	14,2 %
Offre des chances d'avancement	1,1 %	9,9 %	23,2 %	45,2 %	6,6 %	14,8 %
Décourage l'audace	1,8 %	10,6 %	25,9 %	31,5 %	7,3 %	22,9 %
Est en constante réduction d'effectifs	0,7 %	9,1 %	26,6 %	35,0 %	12,3 %	16,4 %
Change pour le mieux	2,7 %	13,7 %	37,7 %	21,6 %	2,6 %	21,7 %
Encourage le travail d'équipe	1,6 %	10,4 %	29,5 %	26,9 %	4,2 %	27,5 %
Limite la capacité de décision individuelle	0,9 %	7,6 %	21,8 %	42,0 %	8,2 %	19,4 %

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Tout à fait d'accord	D'accord	Je ne sais pas
Apprécie ses employés	1,8 %	15,4 %	34,9 %	26,6 %	2,6 %	18,7 %
Se compose d'employés non motivés	1,8 %	14,6 %	27,0 %	27,2 %	6,8 %	22,4 %
Favorise la croissance et le développement personnels	1,6 %	18,4 %	32,7 %	21,6 %	2,5 %	23,2 %
Favorise la diversité en milieu de travail	0,8 %	6,4 %	22,0 %	38,7 %	12,6 %	19,4 %
Autre (veuillez préciser)	1,8 %	0,4 %	5,3 %	8,8 %	18,9 %	64,8 %

**11. Avez-vous déjà eu connaissance de la campagne de recrutement post-secondaire annuelle de la fonction publique fédérale?**

Oui	24,3 %
Non	75,7 %

**12. En particulier, avez-vous eu connaissance des programmes de recrutement suivants de la fonction publique fédérale?<sup>37</sup>**

Programme de stagiaires en gestion	21,7 %
Programme de formation accélérée pour les économistes	9,9 %
Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et des vérificateurs internes	13,4 %
Programme d'emploi pour les autochtones	19,0 %
Programme de maîtrise autochtone	8,1 %
Postes d'agents du service extérieur à Affaires étrangères et Commerce international Canada et à Citoyenneté et Immigration Canada	27,9 %

**13. Si vous avez eu connaissance d'au moins un des programmes de recrutement de la fonction publique fédérale énumérés ci-dessus, veuillez nous dire par quel moyen.<sup>38</sup>**

Journaux locaux	5,6 %
Journaux nationaux	4,4 %
Journaux et revues scolaires	7,1 %

Tableau d'affichage de la faculté	12,1 %
Bulletin d'information d'association professionnelle	1,2 %
Bulletins, revues sur l'équité en matière d'emploi	2,4 %
Internet	8,2 %
Réseau de parents et amis	12,5 %
Réseau d'ex-employeurs et d'ex-collègues de travail	2,7 %
Centre de carrière universitaire	21,7 %
Salon de l'emploi	4,2 %
Recommandation d'un professeur ou d'un doyen	2,7 %
Centre d'emploi du gouvernement	5,2 %
Bureaux de la Commission de la fonction publique	2,9 %
Je ne me souviens pas	3,6 %
Autre (veuillez préciser)	3,5 %

**14. Croyez-vous qu'il est facile ou difficile de s'informer des possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale?**

Très difficile	6,9 %
Difficile	26,9 %
Ni facile ni difficile	23,7 %
Facile	18,7 %
Très facile	4,9 %
Je ne sais pas	19,0 %

**15. Croyez-vous que vous sauriez où vous adresser pour obtenir des renseignements sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale?**

Oui	40,7 %
Non	59,3 %

## SECTION C : VOTRE CARRIÈRE

**1. Quand prévoyez-vous obtenir votre diplôme?**

<b>Mois</b>	
janvier	2,2 %
février	1,0 %
mars	0,6 %
avril	29,5 %
mai	23,5 %
juin	10,5 %
juillet	1,6 %
août	6,5 %
septembre	5,6 %
octobre	2,7 %
novembre	1,6 %
décembre	14,7 %

**Année**

1996 et avant	1,0 %
1997	10,5 %
1998	47,6 %
1999	30,6 %
2000	7,0 %
2001	2,2 %
2002 ou plus tard	1,0 %

**2. Quel type de diplôme obtiendrez-vous?**

Baccalauréat	31,7 %
Baccalauréat spécialisé	23,9 %
Maîtrise	31,9 %
Doctorat	12,5 %

**3. Dans quel domaine étudiez-vous?<sup>39</sup>**

Économie	4,2 %
Finance/Comptabilité	9,5 %
Génie	24,2 %
Sciences	18,4 %
Informatique/Systèmes d'information de gestion	10,8 %
Journalisme/Communications/Arts	7,2 %
Administration publique/Administration des affaires/ Développement international	18,7 %
Statistique/Mathématique	4,4 %
Autre, veuillez préciser	2,5 %

**4. Comment aurez-vous accompli la majeure partie de vos études?**

À temps plein	92,6 %
À temps partiel	7,4 %

**5. Dans votre programme d'études actuel, quelle est votre moyenne pondérée cumulative (MPC)?**

On a demandé aux répondants d'indiquer leur moyenne pondérée cumulative (MPC) et l'échelle sur laquelle elle est calculée. Il faut remarquer que plusieurs répondants n'ont pas pu indiquer leur MPC par incertitude ou manque de connaissance. De plus, pour faciliter les analyses de cette variable, toutes les réponses ont été converties en fourchette de pourcentage. Ce processus était nécessaire pour plusieurs raisons : afin de pouvoir inclure les répondants des écoles qui n'utilisent pas la mesure MPC; afin de tenir compte des diverses échelles utilisées par les universités de notre échantillon; et afin d'incorporer ces répondants qui ont reporté des fourchettes de pourcentage plutôt qu'une MPC. Ci-dessous, les MPC converties sont présentées.

Fourchettes de pourcentage pour les moyennes pondérées cumulatives

Fourchettes de pourcentage	Fréquence	Pourcentage de l'échantillon (n = 1 607)
80 pourcent ou plus	658	40,9 %
70–79 pourcent	690	42,9 %
60–69 pourcent	240	14,9 %
50–59 pourcent	19	1,2 %

**6. Quelle importance aura la rapidité d'engagement dans votre choix d'un emploi (procédure d'entrevue courte permettant de commencer rapidement)?**

Très peu important	1,9 %
Peu important	8,1 %
Ni important ni peu important	25,3 %
Important	41,2 %
Très important	14,7 %
Je ne sais pas	8,8 %

**7. À quelle période, durant votre dernière année d'études, comptez-vous vous concentrer sur la recherche d'un emploi?<sup>40</sup>**

Janvier, février, mars	32,2 %
Avril, mai, juin	13,6 %
Juillet, août	4,7 %
Septembre, octobre, novembre, décembre	33,5 %
Je ne sais pas	10,8 %
J'ai déjà trouvé un emploi	5,2 %

**8. Avez-vous déjà commencé à chercher un emploi activement après l'obtention de votre diplôme?**

Oui	35,7 %
Non	64,3 %

**9. Avez-vous déjà reçu des offres d'emploi?**

Oui	18,6 %
Non	81,4 %

**10. Si oui, de quel type d'organisme provenaient ces offres?<sup>41</sup>**

Secteur privé	72,2 %
Fédéral (secteur public)	10,4 %
Provincial (secteur public)	5,7 %
Municipal (secteur public)	0,8 %
Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)	3,3 %
Organisme sans but lucratif, ONG (organisme non gouvernemental, oeuvre de bienfaisance)	1,8 %
Autre (veuillez préciser)	5,7 %

- 11. S'agissait-il d'un organisme du Canada ou de l'étranger?**
- |          |        |
|----------|--------|
| Canada   | 87,9 % |
| Étranger | 12,1 % |
- 12. Quelle est la principale raison qui vous a motivé à entreprendre des études universitaires?<sup>42</sup>**
- |   |        |
|---|--------|
| Développement personnel                 | 31,5 % |
| Pouvoir obtenir un emploi               | 27,5 % |
| Pouvoir changer d'emploi ou de carrière | 5,2 %  |
| Pouvoir changer de domaine              | 2,0 %  |
| Pouvoir obtenir de l'avancement         | 8,1 %  |
| Pouvoir obtenir un meilleur revenu      | 21,8 % |
| Autre (veuillez préciser)               | 3,8 %  |
- 13. Avez-vous déjà travaillé à temps plein avant de décider de retourner aux études?**
- |     |        |
|-----|--------|
| Oui | 28,5 % |
| Non | 71,5 % |
- 14. Si oui, dans lequel des secteurs suivants?<sup>43</sup>**
- |   |        |
|---|--------|
| Secteur privé   | 55,9 % |
| Fédéral (secteur public)                                  | 10,7 % |
| Provincial (secteur public)                               | 9,6 %  |
| Municipal (secteur public)                                | 3,1 %  |
| Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)       | 10,7 % |
| Organisme sans but lucratif, organisme non gouvernemental | 5,9 %  |
| Travail bénévole (non payé)                               | 0,7 %  |
| Travail à mon compte                                      | 4,0 %  |
- 15. Avez-vous obtenu un congé de votre employeur pour poursuivre vos études actuelles?**
- |     |        |
|-----|--------|
| Oui | 12,8 % |
| Non | 87,2 % |
- 16. Si oui, prévoyez-vous retourner travailler pour votre employeur actuel lorsque vous aurez votre diplôme?**
- |     |        |
|-----|--------|
| Oui | 25,6 % |
| Non | 74,4 % |
- 17. Diriez-vous que votre carrière est présentement la principale priorité dans votre vie?**
- |                             |        |
|-----------------------------|--------|
| Tout à fait en désaccord    | 1,8 %  |
| En désaccord                | 8,9 %  |
| Ni d'accord ni en désaccord | 25,3 % |
| D'accord                    | 41,2 % |
| Tout à fait d'accord        | 14,7 % |
| Je ne sais pas              | 1,2 %  |

## SECTION D : VOTRE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

**1. Pendant combien d'années en tout avez-vous occupé un emploi axé sur votre choix de carrière (y compris les emplois d'été et les postes en enseignement ou comme auxiliaire de recherche) dans les secteurs public, privé ou autre?**<sup>44</sup>

Aucune	21,9 %
Moins d'un an	17,5 %
1-2 années	13,0 %
Plus de 2 années mais moins de 5 années	24,3 %
5-10 années	17,9 %
Plus de 10 années	5,5 %

**2. Avez-vous déjà travaillé dans les secteurs suivants?**<sup>45</sup>

Secteur privé	47,3 %
Fédéral (secteur public)	14,4 %
Provincial (secteur public)	11,5 %
Municipal (secteur public)	6,2 %
Autre domaine du secteur public (veuillez préciser)	6,2 %
Organisme sans but lucratif, organisme non gouvernemental	7,2 %
Autre, veuillez préciser	7,1 %

**3. Si vous avez travaillé au gouvernement fédéral, veuillez indiquer pour vos trois derniers postes au fédéral quel ministère vous employait et quel a été votre degré de satisfaction,**

### Premier réponse

Ministère / Agence	Fréquence	Pourcentage
Défense nationale	24	7,4 %
DRHC	20	6,2 %
TPSGC	20	6,2 %
Agric / AAC	19	5,9 %
CNRC	19	5,9 %
Revenu	16	4,9 %
Statistique Canada	16	4,9 %
Ressources naturelles	14	4,3 %
Santé Canada	13	4,0 %
Transports	13	4,0 %
Industrie	12	3,7 %
Environnement Canada	11	3,4 %
MPO	9	2,8 %
CCEA - EAACL	6	1,9 %
Postes Canada	5	1,5 %



Ministère / Agence	Fréquence	Pourcentage
GRC	5	1,5 %
CRSNG	4	1,2 %
Chambre des communes	4	1,2 %
Sylviculture	4	1,2 %
Finances	4	1,2 %
Patrimoine	3	0,9 %
MAECI	3	0,9 %
Parcs	3	0,9 %
ACDI	3	0,9 %
Éducation	3	0,9 %
Douanes	2	0,6 %
Justice	2	0,6 %
BSIF	2	0,6 %
SCHL	2	0,6 %
Ports	1	0,3 %
Citoyenneté et Immigration	1	0,3 %
CFP	1	0,3 %
Agence spatiale	1	0,3 %
Sénat	1	0,3 %
EMR	1	0,3 %
DEO	1	0,3 %
Conseil privé	1	0,3 %
Vérificateur général	1	0,3 %
Élections Canada	1	0,3 %
Assistance technique	1	0,3 %
APECA	2	0,6 %
Anciens Combattants	1	0,3 %
CCN	1	0,3 %
Autre, veuillez préciser	48	14,8 %

**Satisfaction – premier réponse**

Très insatisfait	3,5 %
Insatisfait	10,0 %
Ni satisfait ni insatisfait	16,5 %
Satisfait	43,7 %
Très satisfait	26,3 %

**Deuxième réponse**

Ministère / Agence	Fréquence	Pourcentage
Statistique Canada	8	10,1 %
DRHC	6	7,6 %
CNRC	4	5,1 %
Resources naturelles	4	5,1 %

Ministère / Agence	Fréquence	Pourcentage
TPSGC	4	5,1 %
Santé Canada	4	5,1 %
Agric / AAC	4	5,1 %
Citoyenneté et Immigration	3	3,8 %
Agence spatiale	2	2,5 %
Industrie	2	2,5 %
Revenu	2	2,5 %
Environnement Canada	2	2,5 %
Défense nationale	2	2,5 %
MAECI	2	2,5 %
Forêts	1	1,3 %
GRC	1	1,3 %
CRSNG	1	1,3 %
Chambre des communes	1	1,3 %
Office national de l'énergie	1	1,3 %
Emplois et Immigration	1	1,3 %
CFP	1	1,3 %
Postes Canada	1	1,3 %
Solliciteur général	1	1,3 %
Corrections	1	1,3 %
MPO	1	1,3 %
Sénat	1	1,3 %
EMR	1	1,3 %
ACDI	1	1,3 %
Élections Canada	2	2,5 %
Autre, veuillez préciser	14	17,7 %

**Satisfaction – deuxième réponse**

Très insatisfait	2,5 %
Insatisfait	16,1 %
Ni satisfait ni insatisfait	18,6 %
Satisfait	36,4 %
Très satisfait	26,3 %

**Troisième réponse**

Ministère / Agence	Fréquence	Pourcentage
CNRC	5	16,1 %
Défense nationale	4	12,9 %
Santé Canada	3	9,7 %
CFP	2	6,5 %
MPO	2	6,5 %
TPSGC	1	3,2 %

Ministère / Agence	Fréquence	Pourcentage
Transports	1	3,2 %
Industrie	1	3,2 %
Statistique Canada	1	3,2 %
Agric / AAC	1	3,2 %
Ressources naturelles	1	3,2 %
Environnement Canada	1	3,2 %
Citoyenneté et Immigration	1	3,2 %
CCDP	1	3,2 %
DEO	1	3,2 %
Autre, veuillez préciser	5	16,1 %

**Satisfaction – troisième réponse**

Très insatisfait	2,3 %
Insatisfait	16,3 %
Ni satisfait ni insatisfait	11,6 %
Satisfait	39,5 %
Très satisfait	30,2 %

**4. Votre programme d'études comporte-t-il une alternance de stages de travail et d'études?**

Oui	20,0 %
Non	80,0 %

**5. Si oui, dans quel secteur avez-vous effectué vos stages?<sup>46</sup>**

Secteur privé	49,1 %
Fédéral (secteur public)	22,1 %
Provincial (secteur public)	10,6 %
Municipal (secteur public)	3,9 %
Autre domaine du secteur public	3,9 %
Organisme sans but lucratif, ONG (organisme non gouvernemental, oeuvre de bienfaisance)	3,2 %
Autre (veuillez préciser)	7,2 %

**6. Jugez-vous que ces stages ont amélioré vos chances d'obtenir un emploi sur le marché du travail d'aujourd'hui?**

Oui	83,1 %
Non	6,0 %
Je ne sais pas	10,9 %

**7. Lorsque vous aurez obtenu votre diplôme, cherchez-vous à travailler dans l'organisme où vous avez effectué votre dernier stage?**

Oui	32,6 %
Non	40,4 %
Je ne sais pas	27,0 %

## SECTION E : VOS CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

### 1. Quelle est votre année de naissance?

Avant 1960	5,3 %
De 1960 à 1964	6,3 %
De 1965 à 1969	13,3 %
De 1970 à 1974	36,3 %
De 1975 à 1979	38,7 %
Aucune réponse	1,1 %

### 2. Quel est le niveau d'études le plus élevé que vous avez atteint jusqu'ici?

Études collégiales ou universitaires partielles	36,1 %
Diplôme collégial	4,5 %
Baccalauréat	17,8 %
Baccalauréat spécialisé	14,1 %
Études partielles de deuxième ou troisième cycles	9,6 %
Maîtrise	16,3 %
Doctorat	1,4 %
Études postdoctorales	0,2 %

### 3. Dans laquelle des tranches suivantes votre revenu personnel se situe-t-il actuellement?

Moins de 10 000 \$	52,9 %
10 000 \$ – 19 999 \$	27,8 %
20 000 \$ – 29 999 \$	8,2 %
30 000 \$ – 39 999 \$	4,1 %
40 000 \$ – 49 999 \$	3,2 %
50 000 \$ – 59 999 \$	1,6 %
60 000 \$ – 69 999 \$	1,3 %
plus de 70,000 \$	0,8 %

### 4. Quel est votre état civil?

Marié	19,1 %
Conjoint de fait	4,7 %
Célibataire jamais marié	73,7 %
Divorcé, séparé, veuf	2,4 %

### 5. Êtes-vous le soutien financier d'un membre de votre famille?

Oui	14,7 %
Non	85,3 %

**6. Quel est votre statut de citoyenneté?**

Citoyen canadien	85,7 %
Résident permanent (autrefois appelé « immigrant reçu »)	7,0 %
Étudiant étranger (titulaire d'un permis de séjour pour étudiants)	7,3 %

**7. Dans quelle province ou quel territoire se trouve votre résidence principale (peu importe si vous possédez la citoyenneté canadienne)**

Nouvelle-Écosse	0,4 %
Manitoba	8,4 %
Nouveau-Brunswick	6,5 %
Saskatchewan	8,0 %
Île-du-Prince-Édouard	0,1 %
Alberta	9,7 %
Terre-Neuve	0,3 %
Colombie-Britannique	8,9 %
Québec	16,4 %
Ontario	41,3 %
Yukon	0,1 %

**8. Quelle langue considérez-vous comme votre langue maternelle?**

Anglais	64,8 %
Français	18,4 %
Autre, veuillez préciser	16,8 %

**9. Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise pour communiquer dans les langues suivantes?**

	Pas du tout à				
	L'aise	Pas à l'aise	Plutôt à l'aise	À l'aise	Très à l'aise
<b>Français</b>					
Lire	22,8 %	13,2 %	21,5 %	13,7 %	28,8 %
Écrire	29,5 %	20,7 %	18,3 %	9,6 %	21,9 %
Parler	27,1 %	19,8 %	17,9 %	9,9 %	25,3 %
<b>Anglais</b>					
Lire	0,0 %	0,4 %	3,4 %	12,1 %	84,0 %
Écrire	0,3 %	1,9 %	6,5 %	15,5 %	75,8 %
Parler	0,2 %	2,1 %	5,8 %	15,0 %	76,9 %

**10. De quel sexe êtes-vous?**

Femme	54,5 %
Homme	45,5 %

**11. Faites-vous partie d'un des groupes suivants désignés par le gouvernement fédéral pour les mesures d'équité en matière d'emploi?<sup>47</sup>**

Autochtones (Indiens nord-américains, membres d'une Première nation, Métis, Inuit)	3,1 % (20)
Minorités visibles (Personnes qui n'ont pas la peau blanche [à l'exception des Autochtones visés plus haut], peu importe leur lieu de naissance)	92,2 % (588)
Personnes handicapées (Personnes dont la santé ou l'état physique présente des caractéristiques permanentes ou récurrentes qui limitent la nature des tâches ou la somme de travail qu'elles peuvent accomplir OU qui estiment être perçues par leur entourage comme ne pouvant accomplir certaines tâches ou une certaine somme de travail à cause d'une déficience physique, mentale sensorielle, psychiatrique ou intellectuelle)	4,7 % (30)

**NOTES**

---

<sup>32</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>33</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>34</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>35</sup> Les choix indiqués pour la Section A, question 20 représentent soit au moins cinq pourcent de toutes les réponses, soit les cinq premiers choix pour cette réponse particulière.

---

<sup>36</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>37</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>38</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>39</sup> Puisqu'un pourcentage important de répondants avaient originalement choisi 'Autre' comme réponse, cette variable a été recodée afin d'inclure les sciences et les arts.

---

<sup>40</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>41</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>42</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>43</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>44</sup> Cette question permettait aux répondants de fournir une réponse en nombre de mois et/ou d'années. Ensuite, les réponses ont été converties aux catégories indiquées.

---

<sup>45</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>46</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

---

<sup>47</sup> Puisqu'il s'agit d'une question à réponses multiples, les chiffres donnés représentent le pourcentage de toutes les réponses.

## PROFIL DES ORGANISMES PARTICIPANTS

**Le Centre de recherche sur la gestion publique** est la division de recherche du Forum des politiques publiques, un organisme sans but lucratif qui vise à obtenir l'engagement des dirigeants de divers milieux - gouvernements, entreprises, syndicats, secteur bénévole et médias - afin qu'ils travaillent ensemble à l'élaboration et à l'atteinte d'une vision commune en matière de politiques publiques, de gestion du secteur public et de l'incidence sur les affaires nationales. En créant le Centre de recherche sur la gestion publique, le Forum des politiques publiques a pu entreprendre de nombreux projets et études à l'aide d'outils de recherche variés en vue de soutenir le travail et la direction du Forum. Le Centre est maintenant reconnu comme un chef de file ayant la capacité de documenter et de définir d'importantes questions portant sur les politiques, la gestion des affaires publiques et les ressources humaines au sein du secteur public.

**La Commission de la fonction publique du Canada** est l'organisme indépendant responsable de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique et en son sein, en procurant des recours et examens sur des questions visées par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), en dispensant des programmes de formation et de perfectionnement, et en assumant d'autres responsabilités en vertu de la LEFP et la Loi sur l'équité en matière d'emploi.