



Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires

Document technique n° 4

Nouveaux fonctionnaires occupant un poste de gestion des systèmes d'ordinateurs

Expérience en matière de recrutement, satisfaction à l'égard de l'emploi et plans de carrière

Christine Minas

Unité d'analyse du marché du travail
Direction de la recherche
Commission de la fonction publique
<http://www.psc-cfp.gc.ca/research/>

Février 2002

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES	1
SOMMAIRE.....	2
1.0 CONTEXTE.....	4
2.0 MÉTHODOLOGIE	5
2.1 POPULATION ET ÉCHANTILLON	5
2.2 PROFIL DES RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES AU SONDAGE.....	6
2.3 DISTRIBUTION DES RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES PAR MINISTÈRE OU ORGANISME ET PAR RÉGION	7
3.0 RÉSULTATS	8
3.1 CARACTÉRISTIQUES DES MEMBRES DU GROUPE GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS	8
3.2 CARACTÉRISTIQUES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT	9
3.3 SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'EMPLOI.....	11
3.4 PLANS DE CARRIÈRE	12
3.5 RAISONS À L'APPUI D'UN ÉVENTUEL DÉPART DE LA FPF	13
4.0 CONCLUSION.....	15

Sommaire

En réponse à un marché du travail de plus en plus concurrentiel et aux changements démographiques au sein de la population canadienne, la fonction publique fédérale (FPF) est à la recherche de nouvelles stratégies visant à recruter et à maintenir en poste les fonctionnaires. Au cours des dernières années, l'augmentation de la demande de personnel travaillant dans le domaine des systèmes d'ordinateurs (CS), l'implantation progressive du gouvernement en direct et la forte concurrence qui a prévalu pour retenir les services de ces travailleurs ont fait en sorte que l'embauche et le maintien en poste des membres de ce groupe posent certains défis. Pour cette raison, le présent rapport s'intéresse principalement aux membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) récemment embauchés à la FPF. Il s'appuie sur les recherches effectuées par la Direction de la recherche de la Commission de la fonction publique (CFP), qui a mené, en janvier et février 2001, un sondage auprès de fonctionnaires récemment embauchés pour une durée indéterminée dans toutes les catégories professionnelles. Ce sondage portait sur l'expérience en matière de recrutement, la satisfaction à l'égard du travail et les plans de carrière d'un échantillon représentatif de 8 743 personnes embauchées pour une durée indéterminée à la FPF de base pendant la période de 12 mois comprise entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000.

Environ 10 % des répondants et répondantes (soit 101) faisaient partie du groupe professionnel Gestion des systèmes d'ordinateurs. De ce nombre, près des trois quarts (73 %, n=74) étaient des hommes, et le quart (27 %, n=27), des femmes. Les trois principales raisons pour lesquelles ces personnes ont accepté leur emploi à la FPF sont la sécurité d'emploi (49 %), la possibilité de travailler dans leur domaine d'études (47 %) et l'utilisation de leurs connaissances, aptitudes et capacités (41 %). Fait à noter, ces répondants et répondantes étaient beaucoup plus susceptibles que les autres de faire état de la sécurité d'emploi (33 %).

Les membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs s'estiment très satisfaits des énoncés concernant la souplesse qu'offre la FPF pour concilier les besoins professionnels et personnels, l'engagement de l'organisation au titre de la diversité en milieu de travail et la diversité des emplois disponibles. Cependant, ils s'estiment peu satisfaits du caractère concurrentiel des salaires qu'offre la FPF par rapport à ceux du secteur privé, ainsi que de la rapidité avec laquelle les décisions sont prises en matière d'embauche. Quant aux postes qu'occupent actuellement les répondants et répondantes, on note un niveau de satisfaction moindre à l'égard des deux énoncés selon lesquels ils ont de bonnes chances d'avancement et leur emploi actuel met pleinement à profit toutes leurs connaissances académiques.

Malgré l'évaluation positive que les répondants et répondantes font généralement de leur travail à la FPF et de leur poste actuel, 44 % des CS, par rapport à 25 % des membres des autres groupes professionnels, prévoient partir d'ici cinq ans. Ce résultat montre que les membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs présentent des risques élevés sur le plan du maintien en poste.

De manière plus spécifique, les répondants et répondantes du groupe CS qui s'estiment peu satisfaits du caractère concurrentiel des salaires de la FPF par rapport à ceux du secteur privé étaient beaucoup plus susceptibles que les autres de manifester l'intention de partir dans les cinq prochaines années. Par ailleurs, les CS qui s'estimaient moins satisfaits de la mesure dans laquelle leur emploi mettait à profit leurs connaissances académiques et de leurs chances

d'avancement étaient beaucoup plus susceptibles de manifester l'intention de partir. Les trois raisons les plus importantes citées par rapport à l'intention de quitter sont les suivantes : gagner plus d'argent, obtenir de meilleures chances d'avancement et profiter d'un marché de travail favorable dans leur domaine.

1.0 Contexte

En mai 2000, on a publié un rapport préliminaire sur les conclusions d'un sondage mené auprès des nouveaux fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée à la fonction publique fédérale (FPF)¹. Le présent rapport étudie plus en détail les questions d'intérêt particulier soulevées par les répondants et les répondantes du groupe professionnel Gestion des systèmes d'ordinateurs. Parmi les questions soulevées figurent les suivantes : Comment a-t-on recruté ces personnes à la FPF? Quelles ont été leurs expériences à titre de nouvelles recrues? Quelles sont leurs intentions pour ce qui est de demeurer au sein de la FPF?

Le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires (SNF) portait sur l'expérience en matière de recrutement, la satisfaction à l'égard du travail et les plans de carrière d'un échantillon représentatif des 8 743 personnes embauchées pour une durée indéterminée à la FPF entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2002.

Les personnes sont recrutées à l'effectif nommé pour une durée indéterminée de la FPF à partir du marché du travail externe ou, à l'interne, parmi les fonctionnaires nommés pour une période déterminée. Durant la période d'un an visée par l'enquête, 3 135 personnes (37 %) provenaient des rangs du marché du travail externe tandis que les 5 608 autres (63 %) provenaient de l'effectif interne nommé pour une période déterminée.

¹ Brian McDougall, Micheline Nehme et Rolina van Gaalen (mars 2001), *Joindre les rangs de l'effectif de base : Rapport préliminaire sur le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée* (<http://www.psc-cfp.gc.ca/research>).

² Bien que ce sondage ait principalement porté sur la FPF au sens où elle est définie dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), les nouveaux fonctionnaires (au nombre de 724) recrutés par l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) pendant cette même période ont également été invités à y prendre part.

2.0 Méthodologie

Les résultats du Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires sont fondés sur une analyse des réponses données par 990 fonctionnaires à un questionnaire administré pendant une période de trois semaines, en janvier et février 2001. Le questionnaire comprenait environ 100 questions portant sur une vaste gamme d'aspects liés au recrutement et au maintien en poste des personnes nouvellement embauchées au sein de l'effectif nommé pour une durée indéterminée.

Bien qu'il ait été conçu par la Direction de la recherche de la Commission de la fonction publique (CFP), le sondage a été administré par Internet, par l'entreprise de sondage Ipsos-Reid, qui avait conclu un marché avec la CFP. Chaque répondante et répondant éventuel a reçu, par courriel, une lettre d'invitation à prendre part à l'étude, un numéro d'identification personnel (NIP) unique ainsi que l'adresse Internet du sondage. Les destinataires ont reçu plusieurs avis de rappel pour les inciter à prendre part à l'étude.

2.1 Population et échantillon

La population visée par cette étude regroupait 8 743 personnes recrutées à l'effectif de base entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000, et 724 personnes recrutées par l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), pendant cette même période. Le tableau 1 présente le profil de la population.

Tableau 1 :
Nouveaux fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée Juillet
1999 – Juin 2000

	Recrues de l'extérieur	Postes de durée déterminée convertis	Total
Catégories professionnelles			
Cadres de direction	29	3	32
Scientifique et professionnelle	505	770	1 275
Administration et service extérieur	1 221	1 746	2 967
Technique	378	347	725
Soutien administratif	474	1 973	2 447
Exploitation	527	168	1 295
Autres	1	1	2
Régions			
Atlantique	231	422	653
Québec (à l'exception de la RCN)	210	464	674
Région de la Capitale nationale (RCN)	1 282	2 479	3 761
Ontario (à l'exception de la RCN)	234	861	1 095
Prairies	517	456	973
Alberta	252	361	613
Colombie-Britannique	340	506	846
Territoires	69	57	126
Groupes de l'équité en matière d'emploi			
Femmes	991	2 690	3 681
Personnes handicapées	50	183	233
Minorités visibles	228	391	619
Autochtones	117	270	387
Organismes non visés par la LEFP			
Agence des douanes et du revenu du Canada	783	1 074	1 867
Totaux			
Avec l'ADRC	3 928	6 682	10 610
Source : données fournies par la Division de la gestion de l'information de la Commission de la fonction publique.			

L'échantillonnage s'est fait comme suit. Pour les nouvelles recrues à la FPF visée par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), un échantillon représentatif des 4 328 personnes a été sélectionné au hasard pour participer à l'étude. Afin de faciliter notre analyse de l'expérience des nouvelles recrues des divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi (ÉE), nous avons procédé à un suréchantillonnage en invitant tous les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées qui s'étaient auto-identifiés à participer.

2.2 Profil des répondants et répondantes au sondage

Les 990 répondants et répondantes de la présente étude ont été nommés pour une durée indéterminée à la FPF par le biais de deux mécanismes de recrutement : plus de la moitié (52 %) de ces personnes provenaient de l'extérieur tandis que les autres (48 %) ont été recrutées parmi les rangs des fonctionnaires nommés pour une période déterminée. L'anglais était la première langue de 67 % de l'ensemble des répondants et répondantes tandis que le français l'était pour 28 % des répondants et répondantes. L'âge moyen des répondants et répondantes était de 36 ans, ce qui témoigne du fait que les nouvelles recrues étaient généralement plus jeunes que la moyenne de l'effectif global de la FPF, dont l'âge moyen est de 45 ans.

Une proportion supérieure de répondantes occupaient des postes de durée déterminée convertis plutôt que d'être des recrues de l'extérieur. Parmi les nouveaux fonctionnaires qui avaient occupé un poste de durée déterminée, les deux tiers (67 %) étaient des femmes. À l'inverse, seulement 46 % des répondants et répondantes provenant de l'extérieur étaient des femmes.

Un tiers (33 %) de tous les répondants et répondantes possédaient un baccalauréat, tandis que 27 % avaient un diplôme d'études supérieures (p. ex., une maîtrise, un diplôme professionnel ou un doctorat). Un autre groupe de 25 % détenaient un certificat ou un diplôme d'études collégiales, d'études techniques ou d'un CEGEP. Seulement 15 % avaient un diplôme d'études secondaires ou des références d'emploi à titre d'apprenti ou de métier. Un pourcentage supérieur de nouvelles recrues ayant suivi des études universitaires ont joint les rangs de l'effectif de base en provenant de l'extérieur (68 %) que des rangs des fonctionnaires occupant un poste de durée déterminée (50 %).

La stratégie du suréchantillonnage des groupes visés par l'équité en matière d'emploi s'est traduite par une représentation proportionnellement plus marquée, parmi les répondants et répondantes, des autochtones (8 %), des personnes handicapées (4 %) et des membres des minorités visibles (19 %).

2.3 Distribution des répondants et répondantes par ministère ou organisme et par région

Les répondants et répondantes au sondage travaillaient dans divers ministères et organismes. Parmi les ministères et organismes où l'on retrouvait une représentation particulièrement significative figuraient Développement des ressources humaines Canada (15 %), l'Agence des douanes et du revenu du Canada (11 %) et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (7 %). En outre, les répondants et répondantes travaillant pour Statistique Canada représentaient 6 % de l'ensemble des réponses tandis que quatre autres ministères (Environnement Canada, le ministère de la Justice, Santé Canada et Transports Canada) représentaient 5 % du total.

Près des deux tiers (68 %) des répondants et répondantes occupaient un poste dans l'une des deux catégories professionnelles suivantes : Scientifique et professionnelle (20 %) et Administration et service extérieur (48 %). Seulement deux répondants ou répondantes occupant un poste de cadre ont participé au sondage. Les proportions des trois autres catégories professionnelles sont les suivantes : Technique (10 %), Soutien administratif (20 %) et Exploitation (2 %). Le taux de participation peu élevé parmi les membres de la catégorie Exploitation s'explique par des contraintes techniques, comme le fait de ne pas avoir accès à Internet en milieu de travail.

3.0 Résultats

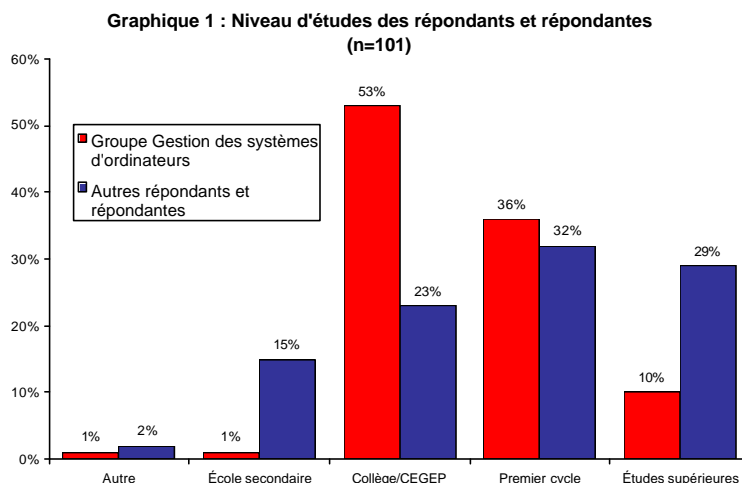
3.1 Caractéristiques des membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs

Des 990 répondants et répondantes qui ont pris part au sondage, 101 ou 10 % faisaient partie du groupe professionnel Gestion des systèmes d'ordinateurs. De ce nombre, près des trois quarts (73 %, n=74) étaient des hommes, tandis que le dernier quart (27 %, n=27) étaient des femmes. Près du quart (22 %) ont déclaré appartenir à une minorité visible, tandis que 6 % se sont définis comme personnes handicapées.

Sur le plan de la répartition régionale, la majorité (70 %) de ces répondants et répondantes se trouvent dans la région de la Capitale nationale (RCN) et 13 %, en Ontario (à l'exclusion de la RCN); des pourcentages moindres se retrouvant dans les régions de l'Atlantique (5 %), du Québec [à l'exclusion de la RCN] (5 %), de la Colombie-Britannique (4 %), du Manitoba et de la Saskatchewan (2 %) et de l'Alberta (1 %).

On note une différence significative entre les CS et les autres répondants et répondantes en ce qui concerne la situation qui était la leur avant qu'ils ne deviennent des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée. De manière plus spécifique, les CS étaient beaucoup moins susceptibles d'avoir été recrutés à l'interne, à partir d'un poste de durée déterminée. Bien que la moitié (50 %) des répondants et répondantes de toutes les autres catégories professionnelles aient été recrutés à l'interne, tel fut le cas que de 38 % des CS. En conséquence, près des deux tiers (62 %) des CS ont été recrutés de l'extérieur.

Les répondants et répondantes qui travaillent dans le domaine des systèmes d'ordinateurs représentent un groupe instruit. Plus de la moitié de ces personnes (53 %) ont suivi des études collégiales, techniques ou de niveau CEGEP, tandis que près de la moitié (46 %) d'entre elles ont un diplôme de premier cycle (36 %) ou un diplôme d'études supérieures (10 %). Seulement un pour cent des répondants et répondantes ont terminé des études secondaires ou présentent un profil d'études de type « autre ». Bien que les autres groupes professionnels de l'échantillon aient

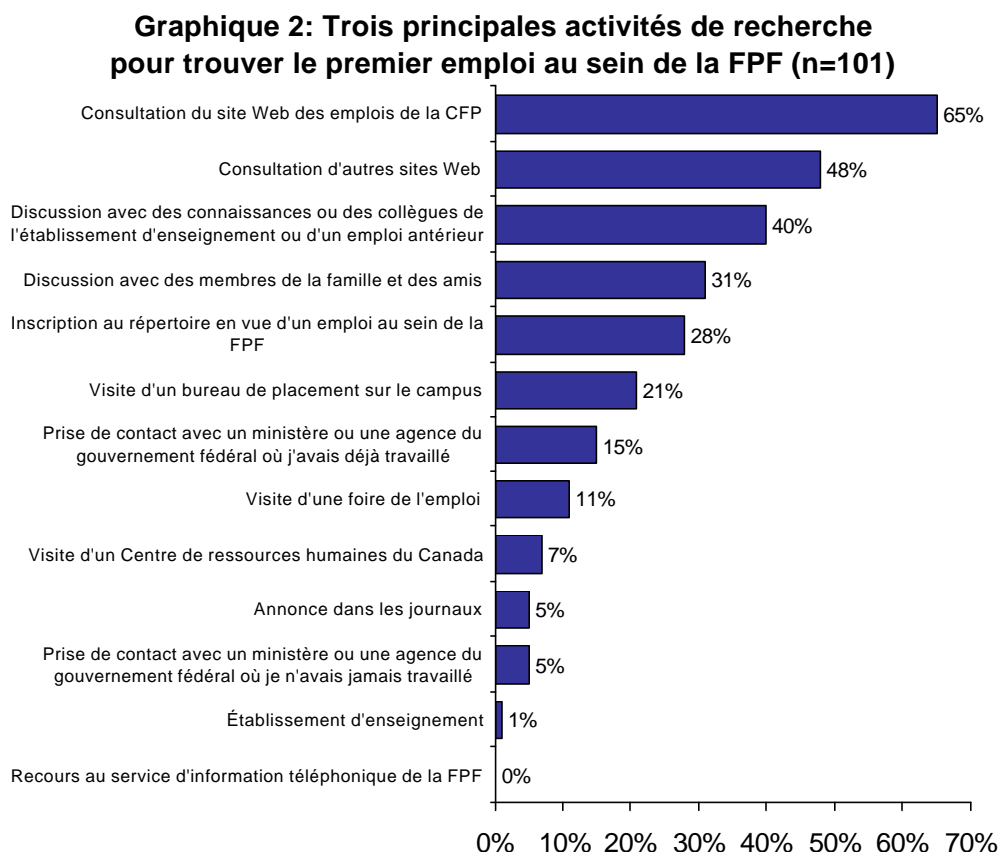


été plus largement répartis en ce qui a trait aux divers niveaux d'études, les CS se retrouvent principalement dans les catégories des études collégiales et de premier cycle (graphique 1).

Une comparaison entre les CS et trois autres groupes professionnels importants, c'est-à-dire celui des commis aux écritures et règlements (CR), celui de l'économie, de la sociologie et de la statistique (ES) et celui de l'administration des programmes (PM), et tous les autres montre des différences significatives sur le plan statistique. En effet, les CS sont plus susceptibles d'avoir fait des études collégiales ou techniques que les membres du groupe CR (40 %). Cependant, ils sont moins susceptibles d'avoir un baccalauréat que les membres du groupe PM (43 %). Ces personnes sont également moins susceptibles d'avoir un diplôme d'études supérieures que les membres du groupe ES (77 %).

3.2 Caractéristiques en matière de recrutement

Avant de joindre les rangs de la FPF, un pourcentage important (59 %) des CS travaillaient, tandis que 40 % poursuivaient des études. Seulement 2 % ne cherchaient pas de travail. Parmi les répondants et répondantes qui travaillaient avant d'entrer à la FPF, 58 % avaient un emploi dans le secteur privé. Une personne sur 20 (5 %) travaillait dans la fonction publique, dans le secteur public à l'extérieur de la FPF ou au sein d'un autre organisme du secteur public (c.-à-d. provincial ou territorial), six personnes sur cent travaillaient au sein de la fonction publique élargie (c.-à-d. hôpitaux, universités) tandis que seulement une personne sur cent travaillait pour le compte d'un organisme sans but lucratif ou non gouvernemental.



Ainsi que l'on pourrait s'y attendre, parmi les trois activités de recherche d'emploi qui se sont avérées les plus utiles pour trouver le premier emploi figurent la consultation du site Web emplois.gc.ca de la CFP (65 %) et la consultation d'autres sites Web d'emploi sur Internet (48 %) [graphique 2]. Cependant, des méthodes plus traditionnelles se sont également avérées utiles, qu'il s'agisse de contacts ou de consultations de collègues d'un lieu de travail antérieur ou de l'établissement d'enseignement (40 %) ou d'échanges avec des parents, des amis et leurs contacts (31 %). Les méthodes officielles se sont également avérées utiles pour un pourcentage modéré de CS. À titre d'exemple, parmi leurs trois principales activités, 28 % des répondants et répondantes ont indiqué avoir inscrit leur nom dans un répertoire en vue d'obtenir un poste au sein de la FPF, tandis que 21 % se sont rendus dans les locaux d'un bureau de placement sur le campus. Cependant, seule cette deuxième donnée s'est avérée significative sur le plan statistique, par rapport à l'ensemble des autres répondants et répondantes. Si l'on combine tous les autres répondants et répondantes, 12 % ont estimé que la visite d'un bureau de placement sur le campus s'était avérée utile, par rapport à 21 % des CS. Cette constatation montre que ces visites constituent un bon outil de recrutement pour ce groupe professionnel.

Fait à noter, 15 % des répondants et répondantes du groupe CS ont estimé que le fait d'avoir communiqué avec un ministère ou un organisme du gouvernement fédéral où ils avaient déjà travaillé s'était avéré l'une des activités de recherche d'emploi les plus utiles. Cette constatation montre que les personnes qui ont préalablement travaillé à la fonction publique, que ce soit à titre occasionnel ou temporaire, envisagent toujours une possibilité d'emploi à la FPF, même une fois que leur lien d'emploi avec celle-ci a été rompu. En conséquence, le fait de rester en contact avec ces personnes pourrait constituer une stratégie possible en vue de les réintégrer, sur une base indéterminée, au sein de la FPF.

Un pourcentage à peu près équivalent de CS ont manifesté une préférence pour un emploi dans le secteur privé (42 %, par rapport à 25 % de tous les répondants et répondantes de tous les autres groupes) ou à la FPF (39 % c. 54 % de tous les autres) avant d'accepter un emploi à la fonction publique. Par rapport aux membres de tous les autres groupes professionnels, les CS sont plus susceptibles de faire état d'une préférence à l'égard d'un emploi dans le secteur privé. Cependant, 13 % de ces répondants et répondantes, par rapport à 9 % de ceux de tous les autres groupes, ont indiqué ne pas connaître le secteur de l'économie dans lequel ils préféreraient travailler, à l'étape de la recherche d'un emploi. Un pourcentage peu élevé (5 % c. 1 % de tous les autres) a indiqué ne pas avoir de préférence.

Aucune différence significative, sur le plan statistique, n'a été relevée quant au nombre d'offres d'emploi qu'ont reçues les CS, par rapport aux répondants et répondantes de tous les autres groupes professionnels. Cette constatation montre que les services de ces personnes ne sont pas forcément plus recherchés, par des employeurs externes, en comparaison avec ceux de tous les autres groupes. Quoi qu'il en soit, il est utile de noter que 23 % des CS n'avaient pas reçu d'offre d'emploi d'employeurs extérieurs, que 19 % de ces personnes avaient reçu une offre d'emploi, que 22 % avaient reçu deux offres d'emploi, que 7 % avaient reçu trois offres d'emploi et que 29 % avaient reçu au moins quatre offres d'emploi.

Plus des deux tiers des répondants et répondantes (69 %) du groupe CS avaient accès à Internet et y ont eu recours pour leur recherche d'emploi. Plus d'un quart de ces personnes (27 %) avaient

accès à Internet, mais n'y ont pas eu recours dans le cadre de leur recherche d'emploi. Cette constatation est quelque peu surprenante au vu du fait qu'un pourcentage important de ces personnes ont indiqué que le site Web des emplois de la CFP (65 %) et d'autres sites Web (48 %) s'étaient avérés des outils de recherche utiles sur Internet.

Parmi les raisons que les répondants et répondantes du groupe CS ont jugées importantes en ce qui concerne leur décision d'accepter un emploi à la FPF figurent les suivantes : sécurité d'emploi (49 %), possibilité de travailler dans son domaine d'études (47 %), utilisation des connaissances, aptitudes et capacités (41 %), acquisition d'expérience dans ce type de travail (27 %), avantages sociaux (27 %), possibilité d'entrer à la FPF (22 %) et salaire (20 %). Il importe de souligner que les CS étaient beaucoup plus susceptibles que tous les autres (33 %) de choisir la sécurité d'emploi parmi les trois principales raisons ayant motivé l'acceptation de leur emploi. Comme ce fut le cas de l'ensemble de l'échantillon, les raisons concernant notamment la diversité du milieu de travail (2 %), le besoin d'argent pour payer des factures ou régler des dettes (5 %) et le désir d'apporter une contribution au pays (5 %) n'ont été sélectionnées que par un petit pourcentage de répondants et de répondantes du groupe CS.

Les motifs justifiant la sélection de l'emploi sont associés aux intentions de départ. De manière plus spécifique, les CS ayant mentionné la possibilité d'acquérir de l'expérience comme l'une des raisons les plus importantes ayant justifié l'acceptation de l'emploi étaient beaucoup plus susceptibles (68 %) que les CS n'ayant pas fait état de cette raison (35 %) d'indiquer qu'ils souhaitaient quitter la FPF. Les répondants et répondantes qui accordaient une importance particulière à la sécurité d'emploi étaient beaucoup moins susceptibles (33 %) de faire état d'une intention de quitter que les personnes (54 %) qui n'avaient pas considéré qu'il s'agissait d'un facteur important dans leur décision d'accepter leur offre d'emploi.

3.3 Satisfaction à l'égard de l'emploi

Les répondants et répondantes ont été invités à indiquer dans quelle mesure ils s'estimaient en accord ou en désaccord avec une série d'énoncés concernant le travail à la FPF. Plusieurs répondants et répondantes du groupe CS se sont estimés d'accord ou tout à fait d'accord avec les énoncés suivants : la FPF offre une souplesse suffisante pour maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle (96 %), engagement à l'égard de la diversité en milieu de travail (92 %), large diversité d'emplois (87 %), environnement de travail de bonne qualité (82 %) et travail intéressant (80 %). Ces répondants et répondantes sont divisés par rapport aux quatre énoncés suivants : le moral du personnel est bon (d'accord 60 %), la FPF reconnaît l'importance de son personnel (d'accord 59 %), on favorise la réflexion indépendante (d'accord 55 %) et ouverture au changement (d'accord 45 %).

Les deux énoncés qui ont donné lieu au plus vif désaccord parmi les répondants et répondantes du groupe CS sont les suivants : la FPF offre des salaires concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé (41 % sont en désaccord et 50 % sont fortement en désaccord) et les décisions en matière d'embauche sont prises dans un délai raisonnable (33 % sont en désaccord et 35 % sont fortement en désaccord). Si l'on compare le désaccord qui se manifeste à l'égard de ces indicateurs entre les CS et tous les autres groupes professionnels, on constate que ces derniers sont moins susceptibles d'être en désaccord avec l'énoncé relatif au salaire (49 %), mais aucune différence significative sur le plan statistique n'a été relevée entre les CS et tous les autres en ce qui concerne la rapidité

des décisions en matière d'embauche. Par ailleurs, une analyse portant sur le groupe montre que les CS qui provenaient de l'extérieur (61 %) étaient plus susceptibles d'être en désaccord que ne l'étaient les personnes occupant des postes de durée déterminée convertis (44 %) en rapport avec l'énoncé selon lequel la FPF offre des salaires concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé.

Le niveau de satisfaction à l'égard de leur propre emploi est élevé, alors que plusieurs répondants et répondantes se sont montrés d'accord ou tout à fait d'accord avec 13 des 15 énoncés. Les niveaux d'accord les plus marqués ont été relevés en rapport avec les énoncés suivants : au sein de mon unité de travail, mes collègues me traitent avec respect (97 %); chaque personne, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe ou son handicap est acceptée à titre de membre à part entière de l'équipe (90 %); je sais ce que mon gestionnaire attend de moi (87 %); mon ministère ou mon organisme est un bon endroit où travailler (87 %); et j'obtiens une reconnaissance suffisante de la part de mon gestionnaire lorsque je fais un bon travail (80 %).

Les CS ont manifesté un niveau de satisfaction considérablement moindre à l'égard de seulement deux énoncés, dont celui selon lequel ils ont de bonnes chances d'avancement (en désaccord à 38 %) et celui selon lequel leur emploi actuel met pleinement à profit leurs connaissances académiques (en désaccord à 34 %). Encore une fois, il s'agit d'aspects à l'égard desquels on pourrait consacrer des efforts pour améliorer le niveau de satisfaction de ce groupe et éventuellement accroître le maintien en poste des nouvelles recrues. Aucune différence significative sur le plan statistique n'a été relevée, par rapport à ces indicateurs, entre les CS et les répondants et répondantes de tous les autres groupes professionnels.

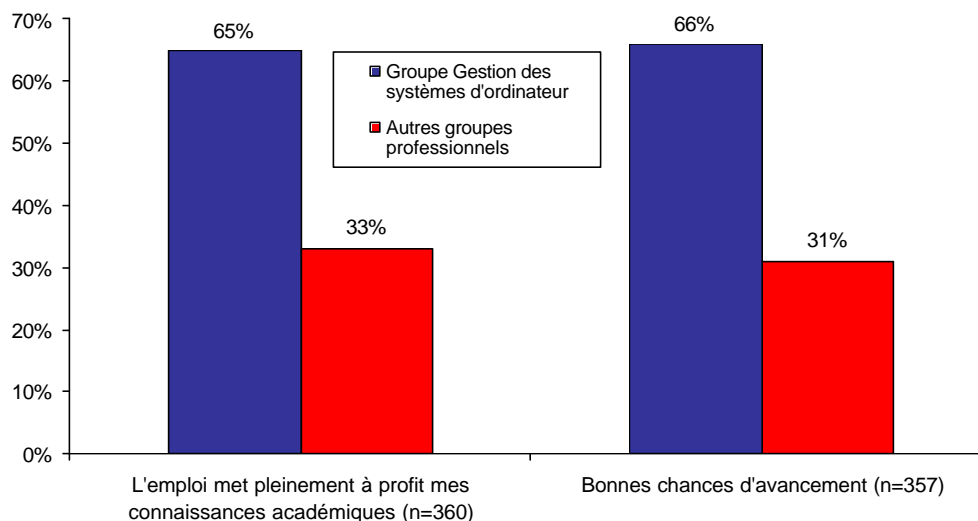
3.4 Plans de carrière

Plus des deux cinquièmes (44 %) des membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs manifestent l'intention de partir d'ici cinq ans, tandis que 25 % des membres des autres groupes professionnels font état d'une même intention. Ce résultat montre que les membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs constituent indiscutablement un groupe qui présente des risques élevés sur le plan du maintien en poste.

De manière plus spécifique, les CS qui se sont montrés en désaccord avec l'énoncé selon lequel la FPF offre des salaires concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé étaient beaucoup plus susceptibles que les autres répondants et répondantes de manifester l'intention de partir au cours des cinq prochaines années. Quarante-quatre pour cent des répondants et répondantes qui se sont montrés en désaccord avec cet énoncé, par rapport à 33 % des autres, ont manifesté l'intention de partir. Des différences encore plus marquées ont été relevées à l'égard de l'énoncé selon lequel la FPF prend des décisions relativement rapides en matière d'embauche, au titre de l'intention de partir. Ainsi, alors que 28 % des membres des autres catégories professionnelles qui s'estimaient en désaccord avec cet énoncé avaient l'intention de quitter d'ici cinq ans, 46 % des CS qui se sont également montrés en désaccord avec celui-ci envisagent de faire de même. Ces deux indicateurs mettent en lumière des problèmes au chapitre de la rémunération et du processus d'embauche. Les mécanismes permettant d'accélérer le processus d'embauche devraient être au cœur des discussions si l'on souhaite réduire les risques de perdre les services des nouvelles recrues, en particulier celles du groupe CS, et, de manière générale, de tous les fonctionnaires.

Si l'on examine plus attentivement le niveau de satisfaction des répondants et répondantes à l'égard de leur emploi actuel, les CS qui se sont montrés moins satisfaits de la possibilité de mettre à profit leurs connaissances académiques dans leur emploi et des chances d'avancement sont beaucoup plus susceptibles de manifester l'intention de partir (graphique 3). Ainsi, à titre d'exemple, tandis qu'un tiers des répondants et répondantes de tous les autres groupes professionnels qui s'estiment en désaccord avec l'énoncé selon lequel leur emploi met pleinement à profit leurs connaissances académiques ont manifesté l'intention de partir, près des deux tiers (65 %) des CS manifestaient une même intention. De la même manière, 31 % des membres des autres groupes professionnels qui s'estimaient en désaccord avec l'énoncé selon lequel ils avaient de bonnes chances d'avancement envisagent de partir alors qu'une proportion double (66 %) des CS qui sont également en désaccord avec cet énoncé ont la même intention. Ces constatations mettent en lumière deux domaines de satisfaction moindre qui sont associés à l'intention de quitter la FPF. La question de l'utilisation optimale des connaissances académiques des CS et celle des chances d'avancement relèvent des ministères et du Secrétariat du Conseil du Trésor. Il importe de souligner qu'il s'agit de la perception des fonctionnaires et qu'en cela, il pourrait s'avérer qu'une meilleure sensibilisation par rapport à la manière dont les nouvelles recrues pourraient mieux mettre à profit leurs connaissances académiques et examiner les chances d'avancement s'impose.

Graphique 3: Intentions de partir dans les cinq prochaines années par rapport au désaccord avec les énoncés concernant le travail - Comparaison entre les CS et les autres groupes professionnels



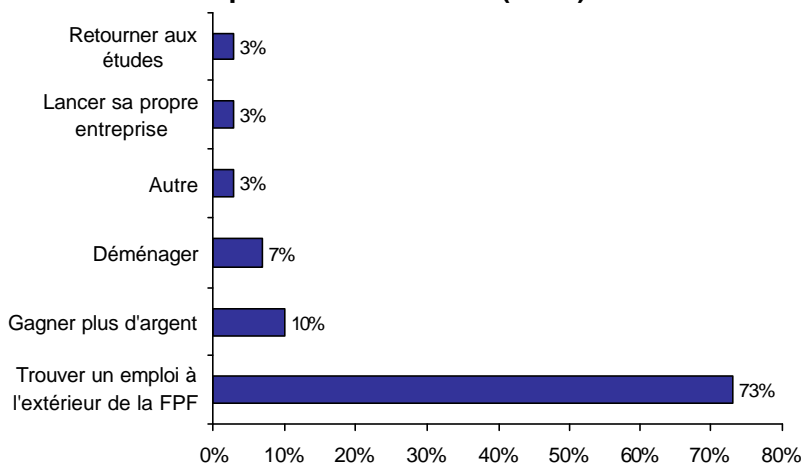
3.5 Raisons à l'appui d'un éventuel départ de la FPF

La principale raison pour laquelle les CS envisagent de quitter la FPF tient à la possibilité d'obtenir un emploi à l'extérieur (graphique 4). Près des trois quarts (73 %) des personnes qui envisagent de partir ont cité cette raison, tandis qu'un dixième ont indiqué que la possibilité de

gagner plus d'argent était la raison pour laquelle elles envisageaient de partir. La différence entre les raisons évoquées montre que des problèmes inhérents au fait de travailler au sein de la FPF sont au cœur de l'intention de partir des CS.

Parmi les répondants et répondantes du groupe CS qui envisagent de partir d'ici trois ans, 53 % cherchent un emploi occasionnellement, c'est-à-dire moins de trois fois par semaine, tandis que 43 % ne cherchent absolument pas de travail. Étant donné qu'un pourcentage peu élevé (4 %) des personnes qui envisagent de partir recherchent activement un emploi, c'est-à-dire au moins trois fois par semaine, le fait de régler les problèmes susmentionnés pourrait accroître les possibilités de maintenir ces fonctionnaires en poste.

Graphique 4: Raisons justifiant un éventuel départ de la FPF au cours des trois prochaines années (n=30)



Les répondants et répondantes ont été invités à préciser l'importance de certains facteurs par rapport à leur décision de quitter la FPF. Les plus grands pourcentages de CS ont cité comme très importantes ou importantes les quatre raisons suivantes : gagner plus d'argent (90 %), avoir de meilleures chances d'avancement (87 %), profiter d'un marché favorable dans leur domaine (83 %) et mieux mettre à profit leurs aptitudes et capacités (80 %). Bien que tous les répondants et répondantes aient également cité ces raisons, ces résultats montrent que les CS accordent plus d'importance à la possibilité de gagner plus d'argent, aux chances d'avancement et à la possibilité de profiter d'un marché favorable dans leur domaine.

Les autres facteurs cités comme très importants ou importants en rapport avec la décision de partir sont les suivants : pour que mon bon rendement soit mieux reconnu (63 %), pour avoir de meilleures possibilités de formation (60 %), pour accomplir un travail plus significatif (60 %), pour trouver un emploi où l'incidence de mon travail sera visible (57 %) et pour trouver un emploi ayant un lien avec mes études (53 %). Bien que ces raisons ne concernent pas spécifiquement les CS, elles n'en représentent pas moins des aspects susceptibles de faire l'objet d'améliorations.

4.0 Conclusion

Le présent rapport décrit l'expérience en matière de recrutement, le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi ainsi que les plans de carrière des membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs récemment embauchés. Il convient tout particulièrement de noter que ces personnes sont plus susceptibles d'envisager de quitter la FPF que les membres des autres groupes professionnels.

Comme c'est le cas d'autres personnes faisant partie de l'échantillon, les répondants et répondantes ont constaté que le site Web de recherche d'emploi de la CFP constituait un bon outil pour trouver du travail. Fait à noter, 21 % des répondants et répondantes ont indiqué qu'une visite dans un bureau de placement sur le campus avait figuré parmi leurs trois activités les plus utiles. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé qu'il ne l'est pour tous les autres membres de l'échantillon (12 %) qui ont estimé qu'il s'agissait d'une activité utile. En cela, cette différence montre que les visites sur le campus constituent un bon outil de recrutement pour ce groupe professionnel.

Comme nous l'avons déjà indiqué, les CS s'estiment tout à fait satisfaits de certains aspects de leur travail à la FPF, notamment sur le plan de la souplesse, de l'engagement en faveur de la diversité et de la possibilité de trouver, au sein de l'organisation, une vaste diversité d'emplois. En parallèle, cependant, les répondants et répondantes considèrent que les salaires qu'offre la FPF ne sont pas concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé et que les décisions en matière d'embauche ne sont pas prises rapidement. En ce qui a trait à leur emploi actuel, les répondants et répondantes s'estiment moins satisfaits de leurs chances d'avancement et de l'utilisation optimale de leurs connaissances académiques. Ces deux préoccupations sont reliées à un risque plus élevé de quitter la FPF. Les trois raisons les plus importantes citées à l'appui d'une éventuelle intention de partir sont les suivantes : gagner plus d'argent, avoir de meilleures chances d'avancement et profiter d'un marché du travail favorable dans leur domaine.

Ces raisons sont à la fois contextuelles et organisationnelles. Tant la perception des niveaux de rémunération du secteur privé qu'une connaissance directe de ceux-ci ont une incidence sur le niveau de satisfaction des CS de la FPF par rapport à leur propre salaire et, en cela, ces questions sont étroitement reliées aux changements du marché du travail extérieur. Un nombre croissant de postes vacants dans ce domaine contribuera à une concurrence accrue pour les services de ces travailleurs qualifiés et à une hausse de la rémunération. Par contraste, le fait de mieux faire connaître les chances d'avancement à la FPF est du ressort de cette organisation, en conséquence de quoi des efforts plus soutenus pourraient être consacrés à ce titre, comme ils pourraient l'être de manière à mieux mettre à profit les compétences et connaissances académiques de ce groupe.