



**Sondage auprès des nouveaux
fonctionnaires
Document technique n° 2**

**Première expérience de
travail des nouvelles recrues**

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/>

Mars 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 DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE.....	6
2.3 RÉPARTITION DES RÉPONDANTS ET DES RÉPONDANTES PAR MINISTÈRE/ORGANISME ET RÉGION	6
3.0 RÉSULTATS	8
3.1 RECHERCHE D'EMPLOI	8
3.2 APPRENDRE À CONNAÎTRE LE GESTIONNAIRE	9
3.3 SECTEUR D'EMPLOI PRÉFÉRÉ	9
3.4 UTILISATION D'INTERNET	9
3.5 RAISONS AYANT MOTIVÉ L'ACCEPTATION DU PREMIER EMPLOI.....	11
3.6 SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'EMPLOI.....	12
3.7 COMPARAISONS À L'ÉGARD DE LA SATISFACTION DE L'EMPLOI À DEUX MOMENTS	15
3.8 COMPARAISONS ENTRE LES VOIES DE RECRUTEMENT.....	16
4.0 CONCLUSION	17

Sommaire

Face à la concurrence croissante sur le marché de l'emploi et aux changements démographiques qui touchent la population canadienne, la fonction publique fédérale (FPF) est à la recherche de nouvelles stratégies de recrutement et de maintien en poste de ses employés et employées. Dans ce but, une enquête a été effectuée auprès du personnel récemment embauché. Ce rapport fait état de leur expérience de travail à la FPF et de leur satisfaction au travail. Il repose sur une recherche effectuée en janvier et février 2001 par la Direction de la recherche de la Commission de la fonction publique (CFP), auprès de fonctionnaires de toutes les catégories professionnelles, embauchés récemment pour une durée indéterminée. Dans le cadre de l'Enquête auprès des nouveaux employés et des nouvelles employées, on a étudié l'expérience de recrutement, la satisfaction au travail et les plans de carrière d'un échantillon représentatif de 8 473 personnes embauchées pour une période indéterminée par la FPF durant la période de 12 mois comprise entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000.

Les résultats de l'enquête illustrent le rôle croissant joué par l'Internet dans le processus de recrutement. Une majorité de répondants et de répondantes (59 %) ont indiqué que le site Web de la CFP (emplois.gc.ca) a été une source d'information précieuse lors de leur recherche d'emploi. Toutefois, 40 % des personnes ont aussi déclaré que les renseignements obtenus auprès de membres de leur famille, d'amis ou d'amies et de connaissances se sont aussi avérés importants. Ceci indique qu'Internet a remplacé le réseau social comme source de renseignements privilégiée dans la recherche d'emploi.

Une majorité de répondants et de répondantes (78 %) avaient accès à Internet, tandis que moins d'un quart (22 %) en étaient privés. Au total, 61 % des personnes qui avaient accès à Internet l'ont utilisé pour leur recherche, contre 17 % qui ne l'ont pas utilisé. Parmi les personnes qui avaient accès à Internet et qui l'ont utilisé, 81 % ont déclaré avoir consulté le site Web de la CFP, 67 % ont posé leur candidature en ligne et 36 % se sont inscrites au service d'alerte-emploi.

Bien que de grandes proportions de répondants et répondantes aient déclaré avoir une description d'emploi (70 %), des renseignements sur l'échelle salariale (69 %) et d'un énoncé de qualités (68 %), seulement un cinquième (18 %) détenait des renseignements sur les chances d'avancement. Les renseignements de base, comme la description d'emploi, devraient être communiqués à tous les candidats et candidates. Ce point est d'autant plus important que l'avancement est une préoccupation majeure chez les nouvelles recrues.

Parmi les trois premières raisons ayant motivé l'acceptation d'un emploi à la FPF, on retrouve les suivantes : usage de ses connaissances et capacités (40 %); possibilité d'entrer au sein de la FPF (40 %); sécurité d'emploi (35 %); travailler dans son domaine d'études (32 %); salaire (28 %); et meilleures chances d'avancement (25 %). Chez les recrues qui ont répondu «travailler dans son domaine d'études», l'importance du motif variait en fonction de la catégorie professionnelle : il est très probable, pour les candidats et les candidates des catégories scientifique et professionnelle (69 %), technique (50 %) de même que administration et service extérieur (41 %), que ce motif était une raison importante quant à leur choix. À l'inverse, il est moins probable que les candidats et les candidates qui ont étudié en économie, sociologie et

statistiques (49 %) et en systèmes informatiques (37 %) indiquent qu'ils ont accepté l'emploi parce que cela leur permettait de travailler dans leur domaine d'études.

On a constaté un fort consensus autour de plusieurs indicateurs, tels équilibrer les besoins familiaux et professionnels (87 %), excellent avantages sociaux (87 %), travail intéressant (86 %), dévouement à la diversité dans le milieu de travail (86 %) et bon environnement de travail (76 %). Toutefois, un peu moins de la moitié des répondants et des répondantes ont convenu que la FPF est ouverte au changement (48 %) et offre un salaire concurrentiel (47 %), et seulement un quart des répondants et répondantes croit que les décisions d'embauche sont prises dans un délai raisonnable. Le salaire concurrentiel est un des trois indicateurs les moins populaires et varie aussi selon les catégories professionnelles. L'indicateur «la FPF offre des salaires compétitifs face au secteur privé» recueille la note la plus faible chez les candidats et les candidates des catégories scientifique et professionnelle (32 %) et de l'exploitation (39 %).

La satisfaction à l'égard de certains aspects du travail à la FPF a été comparée aux résultats au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux effectué en 1999 par Statistique Canada, pour le compte de la CFP. On remarque une amélioration de la satisfaction à l'égard des indicateurs suivants : je suis satisfait(e) avec ma carrière dans la FPF, le processus de sélection est équitable, je reçois une reconnaissance suffisante de mon gestionnaire pour un bon travail, je peux influencer les décisions et les mesures qui touchent mon travail, mon ministère/bureau appuie le perfectionnement professionnel et j'ai de bonnes chances d'avancement. À l'inverse, les trois indicateurs suivants ont vu leur résultats s'affaïsser en peu de temps : je sais ce que mon gestionnaire attend de moi, je dispose des ressources nécessaires pour faire mon travail et je peux m'acquitter de ma charge de travail à l'intérieur de l'horaire régulier.

On a aussi constaté des niveaux de satisfaction différents selon que les recrues provenaient du marché du travail extérieur ou de l'interne (titulaires de poste de durée déterminée). Un plus grand nombre de recrues de l'extérieur (69 %) que de personnes nommées pour une durée déterminée converti (59 %) conviennent que leur emploi offre de bonnes chances d'avancement. On note également que plus de personnes nommées pour une durée déterminée converti (83 %) que de recrues de l'extérieur (73 %) disent obtenir une reconnaissance suffisante de leur gestionnaire pour un bon travail. À l'opposé, plus de recrues de l'extérieur (79 %) que de personnes nommées pour une durée déterminée converti (72 %) affirment disposer des ressources nécessaires pour bien faire leur travail.

1.0 Contexte

En mars 2000, un rapport préliminaire portant sur les résultats d'une enquête effectuée auprès des nouveaux fonctionnaires embauchés à la fonction publique fédérale (FPF)¹ pour une durée indéterminée a été rendu public. Cette enquête étudiait l'expérience de recrutement, la satisfaction au travail et les plans de carrière d'un échantillon représentatif, composé de 8 473 personnes nommées pour une période indéterminée à la FPF, pendant la période de 12 mois comprise entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000².

Les recrues embauchées par la FPF provenaient aussi bien du marché du travail extérieur que des rangs des personnes nommées pour une durée déterminée. Durant l'année de l'enquête, 3 135 personnes, soit 37 % de l'échantillon, ont été recrutées sur le marché extérieur et les 5 608 autres, soit 63 % de l'échantillon, faisaient partie de la population nommée pour une durée déterminée.

¹ McDougall, Brian; Nehme, Micheline; et van Gaalen, Rolina (mars 2001) *Joindre les rangs de l'effectif de base : Rapport préliminaire sur l'enquête auprès des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée à la fonction publique fédérale* (<http://www.psc-cfp.gc.ca/research>).

² Bien que cette enquête ait porté sur la FPF telle que définie dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), les nouvelles recrues (N=724) à l'emploi de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) ont été invitées à participer à l'Enquête.

2.0 Méthodologie

Les résultats de l'Enquête auprès de nouveaux employés et des nouvelles employées sont basés sur l'analyse des données recueillies au moyen d'un questionnaire rempli par 990 fonctionnaires, pendant une période de trois semaines, en janvier et en février 2001. Le questionnaire était composé de 100 éléments et couvrait un large éventail de sujets liés à l'embauche et au maintien en poste des nouveaux effectifs nommés pour une durée indéterminée.

Le questionnaire a été conçu par la Direction de la recherche de la CFP. Toutefois, son administration, par courrier électronique et Internet, a été confiée à la firme de sondage Ipsos Reid. Chacune des personnes visées par l'enquête a reçu une lettre d'invitation par courriel, ainsi qu'un numéro d'identification personnel (NIP) et l'adresse Internet du site Web où se trouvait le questionnaire. Les destinataires ont aussi reçu plusieurs avis de rappel les incitant à participer.

2.1 Population et échantillon

L'échantillon de population était composé de 8 743 personnes recrutées parmi l'effectif de base entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000 et de 724 personnes recrutées au sein de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) durant la même période. Le Tableau 1 ci-après illustre le profil de l'échantillon.

Tableau 1: Nouveaux employés nommés pour une période indéterminée dans l'effectif de la FPF – 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	1275
Administration et service extérieur	1221	1746	2967
Technique	378	347	725
Soutien administratif	474	1973	2447
Exploitation	527	168	1295
Autres	1	1	2
Régions			
Atlantique	231	422	653
Québec (à l'exception de la RCN)	210	464	674
Région de la capitale nat. (RCN)	1282	2479	3761
Ontario (à l'exception de la RCN)	234	861	1095
Prairies	517	456	973
Alberta	252	361	613
Colombie-Britannique	340	506	846
Territoires	69	57	126
Groupes de l'équité en emploi			
Femmes	991	2690	3681
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 (ADRC)	783	1074	1867
Totaux			
Sans l'ADRC	3135	5608	8743
Avec l'ADRC	3928	6682	10610
Source: Données fournies par la Division de la gestion de l'information de la CFP			

Le procédé d'échantillonnage a été le suivant. Pour les nouvelles recrues à la FPF, visée par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), un échantillon représentatif de 4 328 personnes a été sélectionné au hasard pour participer à l'étude. Afin de faciliter notre analyse de l'expérience des nouveaux employés et nouvelles employées issus de divers groupes visés par l'équité en emploi (ÉE), nous avons procédé à un suréchantillonnage de ces populations en demandant à toutes les personnes qui se sont déclarées Autochtones, membres des minorités visibles et personnes handicapées de participer à l'enquête.

2.2 Profil des répondants et des répondantes à l'enquête

Les 990 répondants et répondantes de cette étude ont obtenu leur emploi de durée indéterminée à la FPF selon deux voies de recrutement : un peu plus de la moitié étaient des recrues de l'extérieur (52 %) alors que le reste (48 %) avait été recruté parmi l'effectif nommé pour une période déterminée. L'anglais était la langue maternelle de 67 % des répondants et répondantes, et le français pour 28 % d'entre eux. La moyenne d'âge des répondants et répondantes était de 36 ans.

Un nombre plus élevé de femmes venaient de postes de durée déterminée convertis plutôt que du groupe des recrues de l'extérieur. Environ les deux tiers des nouvelles recrues de l'effectif de durée déterminée (67 %) étaient des femmes. Par contraste, seulement 46 % des répondants et répondantes recrutés à l'extérieur étaient des femmes.

Le tiers (33 %) de tous les répondants et les répondantes avaient un baccalauréat tandis que 26 % détenaient un diplôme d'études supérieures (maîtrise, diplôme professionnel ou doctorat). En outre, 25 % avaient un certificat ou un diplôme d'études collégiales ou techniques. Seulement 15 % avaient un diplôme d'études secondaires ou un titre d'ouvrier/d'apprenti. Une plus grande proportion de nouveaux employés et de nouvelles employées ayant une formation universitaire ont été embauchés par recrutement externe (68 %) que ceux venant de l'effectif nommé pour une période déterminée (50 %).

La stratégie de suréchantillonnage des groupes de l'équité emploi (ÉE) s'est traduite par une importante représentation d'Autochtones (8 %), de personnes handicapées (4 %) et de membres des minorités visibles (19 %) parmi les répondants et répondantes.

2.3 Répartition des répondants et des répondantes par ministère/organisme et région

Les répondants et les répondantes à cette enquête provenaient d'une multitude de ministères et organismes gouvernementaux. Parmi ceux ayant une représentation particulièrement grande, mentionnons : Développement des ressources humaines Canada (15 %), Agence des douanes et du revenu du Canada (11 %) et Travaux publics et les Services gouvernementaux (7 %). Statistique Canada comptait pour 6 % de tous les répondants et répondantes alors que quatre ministères, Environnement Canada, Justice, Santé Canada et Transports Canada, représentaient 5 % du total.

Presque deux tiers (65 %) des répondants et des répondantes faisaient partie des catégories Scientifique et professionnelle (19 %) et Administration et service extérieur (46 %). Seulement deux cadres de direction ont répondu au questionnaire. La représentation des trois autres catégories professionnelles était la suivante : Technique (18 %), Soutien administratif (19 %) et Exploitation (2 %). La faible représentation de la catégorie Exploitation est imputable à des obstacles techniques, telle l'absence de services Internet et de courrier électronique sur les lieux de travail.

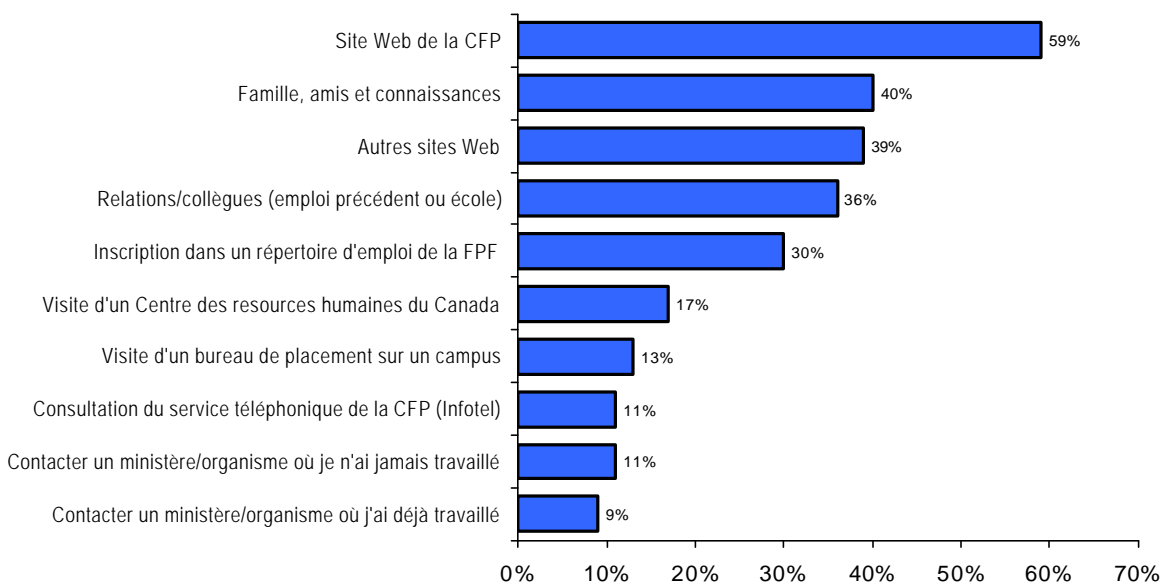
3.0 Résultats

3.1 Recherche d'emploi

On a demandé aux répondants et aux répondantes d'indiquer, par ordre décroissant, les trois sources d'information qui leur avaient été les plus utiles au cours de la recherche de leur premier emploi. Près de six personnes sur dix (59 %) ont indiqué que le site Web de la CFP (emplois.gc.ca) était l'un des plus utiles. Viennent ensuite la famille, les amis et les connaissances (40 %), les autres sites Web (39 %), les relations/collègues dans un emploi précédent ou à l'école (36 %) et l'inscription dans un répertoire d'emploi de la FPF (30 %). Le rôle capital joué par la technologie de l'information et les contacts personnels dans cette recherche d'emploi confirme l'importance continue des voies de recrutement officielles et officielles.

Plus rares sont les répondants et les répondantes qui ont indiqué avoir visité un Centre des ressources humaines du Canada (17 %), un bureau de placement sur un campus (13 %) ou avoir pris contact avec un ministère/organisme où ils avaient déjà travaillé (11 %) comme étant important quant à la recherche de leur premier emploi.

Graphique 1 : Activités les plus utiles dans la recherche d'un premier emploi (n=735)



En comparant les sources d'information considérées utiles, on découvre des différences statistiques significatives entre les catégories professionnelles. Par exemple, le groupe Commis aux écritures et règlements (28 %) était moins enclin à consulter des sites de recherche d'emploi autres que emplois.gc.ca. Il y a aussi des différences en ce qui a trait aux relations/collègues d'un emploi précédent ou d'une école déjà fréquentée. Les personnes issues des catégories Soutien administratif (28 %) et Exploitation (20 %) étaient moins portées que les autres à répondre que parler avec des relations ou des collègues dans le cadre d'un emploi précédent ou à l'école avait

été un moyen efficace de rechercher un emploi. De même, les membres des groupes Commis aux écritures et règlements (CR) (25 %) et Administration des programmes (PM) (23 %) étaient moins enclins à déclarer avoir privilégié ce moyen que les membres de groupes plus importants, tels le groupe Gestion des systèmes d'ordinateur (CS) (7 %).

Fait intéressant, les membres des catégories Scientifique et professionnelle (4 %) et Exploitation (13 %) étaient moins portés que d'autres à considérer que la visite d'un Centre des ressources humaines du Canada pouvait être une démarche utile. Il en va de même pour les répondants et les répondantes issus des groupes Gestion des systèmes d'ordinateur (CS) (7 %) et Économie, sociologie et statistique (ES) (4 %). Toutefois, le résultat est inverse dans le cas du groupe Administration des programmes (PM) où 25 % trouvait que cela pouvait être une démarche utile.

3.2 Apprendre à connaître le gestionnaire

On a demandé aux répondants et aux répondantes d'indiquer comment ils et elles avaient fait connaissance avec le gestionnaire de leur premier emploi. Le questionnaire proposait neuf scénarios et demandait aux participants et participantes de faire un choix parmi ces scénarios. Plus du tiers des personnes (34 %) ont répondu l'avoir rencontré pour la première fois lors de l'entrevue et un nombre similaire (33 %), lorsqu'ils ont commencé à travailler. Près d'une personne sur sept (13 %) connaissait le gestionnaire parce qu'elle avait déjà travaillé pour lui et un nombre réduit (4 %), quoique significatif, ont déclaré l'avoir rencontré sans s'en rendre compte au cours de leur recherche d'emploi. Ces résultats dénotent une amélioration lorsqu'on les compare à ceux d'une recherche antérieure (1988:27) dans laquelle 20 % des nouvelles recrues disaient avoir travaillé pour le même gestionnaire avant d'être embauchés au poste qu'elles occupaient au moment de l'étude³. En compilant ces résultats par catégories professionnelles, on a constaté des différences statistiques importantes. Les membres des catégories Soutien administratif (41 %) et Exploitation (50 %) étaient plus nombreux à avoir rencontré leur gestionnaire lorsqu'ils ont commencé à travailler tandis qu'un cinquième de la catégorie Scientifique et professionnelle (20 %) avaient déjà travaillé pour leur gestionnaire.

3.3 Secteur d'emploi préféré

Priées de dire quel était le secteur d'emploi qu'elles privilégiaient au moment de leur recherche d'emploi, plus de la moitié (52 %) des personnes ont répondu que le secteur public constituait leur premier choix tandis que 27 % souhaitaient travailler dans le secteur privé. Ces résultats indiquent qu'une majorité de répondants et de répondantes souhaitaient travailler dans la FPF et qu'un nombre significatif auraient préféré le secteur privé.

3.4 Utilisation d'Internet

Près des deux tiers (60 %) des répondants et des répondantes avaient accès à Internet et l'ont utilisé dans leur recherche d'emploi. Par contre, 17 % des personnes qui avaient accès à Internet ne l'ont pas utilisé. Moins d'un quart (22 %) des répondants et répondantes n'avaient pas accès à

³ *Sommaire des constatations : Enquête auprès des nouveaux employés (ébauche) (mai 1988) Commission de la fonction publique.*

Internet. Il y a aussi des différences statistiques importantes entre les personnes qui avaient accès ou non à Internet et les personnes qui l'ont utilisé ou non. Le groupe n'ayant pas accès à Internet est composé presque pour la moitié (46 %) de personnes âgées de 51 ans ou plus comparativement à 13 % seulement de personnes de 25-30 ans. Fait notable, on remarque que dans le groupe ayant accès à Internet, il y a plus de personnes de 18-24 ans (26 %) et de 41-50 ans (20 %) qui ne l'ont pas utilisé comparativement au groupe d'âge 36-40 ans (12 %).

Les personnes ayant accès à Internet ont été priées d'indiquer pourquoi elles l'ont utilisé dans leur recherche d'emploi. La raison la plus souvent invoquée (81 %) est une consultation du site Web de la CFP (emplois.gc.ca). Beaucoup de répondants et de répondantes ont aussi indiqué la consultation des sites Web de d'autres employeurs et entreprises (70 %), la présentation de leur candidature en ligne (67 %), l'envoi de courriels à un contact ou d'éventuels employeurs (37 %), des recherches préparatoires à une entrevue (36 %) ou l'inscription au service alerte-emploi (35 %). Ces résultats montrent qu'un nombre important de personnes ayant accès à Internet et l'ayant utilisé s'en sont servis pour de multiples raisons et particulièrement pour visiter le site Web de la CFP.

Chez les personnes ayant accès à Internet, on remarque aussi des différences entre catégories professionnelles. Les personnes de la catégorie Exploitation (33 %) étaient moins enclines à visiter le site Web de la CFP que celles des autres catégories, notamment le Soutien administratif (83 %). Ces différences laissent à penser qu'il faut maintenir les stratégies de recrutement traditionnelles concernant les emplois de la catégorie Exploitation en complément de l'utilisation d'Internet.

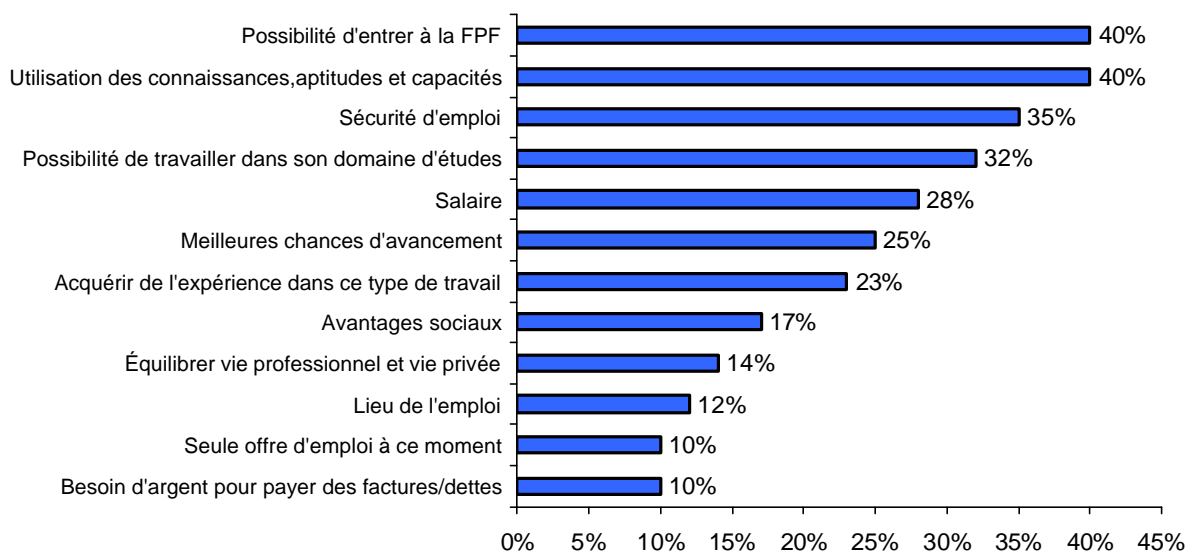
On a demandé aux répondants et aux répondantes d'indiquer le type de renseignements à leur disposition au moment d'accepter leur emploi. La plupart (70 %) ont déclaré disposer d'une description de poste. Chose étonnante, compte tenu de l'importance de tels renseignements lorsque vient le moment d'accepter ou de refuser un emploi, ou même de poser ou non sa candidature. Dans une moindre proportion, certaines personnes disposaient d'informations touchant l'échelle de salaire (69 %), de l'énoncé de qualités (68 %) et d'une description générale des activités et responsabilités de l'unité de travail concernée (55 %). Compte tenu que les répondants et les répondantes ont indiqué qu'ils se préoccupent des chances d'avancement, il est décevant de constater qu'aussi peu qu'un cinquième des personnes (18 %) disposait des renseignements à ce propos et que 17 % avaient des renseignements sur le questionnaire d'embauche.

La compilation par catégories professionnelles révèle des différences significatives. À titre d'exemple, les personnes de la catégorie Administration et service extérieur étaient plus susceptibles de disposer de renseignements relatifs à l'échelle salariale (76 %). À des fins de comparaison, 55 % des répondants et des répondantes de la catégorie Scientifique et professionnelle et 56 % de ceux et celles de la catégorie Soutien administratif ont déclaré être en possession de ce type de renseignement.

3.5 Raisons ayant motivé l'acceptation du premier emploi

On a demandé aux répondants et aux répondantes quelles étaient les trois principales raisons pour lesquelles ils et elles avaient accepté leur premier emploi à la FPF (voir Graphique 2). Les deux raisons qui reviennent le plus souvent (40 % dans chaque cas) sont l'utilisation des connaissances, aptitudes et capacités et la possibilité d'entrer à la FPF. Un nombre important a répondu que les raisons principales étaient la sécurité d'emploi (35 %), la possibilité de travailler dans son domaine d'études (32 %), le salaire (28 %) et de meilleures chances d'avancement (25 %). Seulement 10 % des personnes ont accepté cet emploi parce qu'elles avaient besoin d'argent pour payer des factures ou des dettes.

Graphique 2: Trois principales raisons ayant motivé l'acceptation du premier emploi à la FPF (n=990)



Comme pour les analyses ci-dessus, on a regroupé ces résultats selon les cinq catégories professionnelles principales. Il en ressort qu'une grande partie des membres de la catégorie Scientifique et professionnelle (46 %) et de la catégorie Administration et service extérieur (42 %) disent avoir accepté cette offre d'emploi parce qu'il leur permettait d'utiliser leurs connaissances, aptitudes et capacités. Par contraste, seulement 27 % des membres de la catégorie Soutien administratif ont indiqué ce dernier parmi les trois principales raisons.

La possibilité d'entrer à la FPF a surtout été retenue par les personnes des catégories Exploitation (75 %), Soutien administratif (63 %) et Technique (47 %). Cela est peut-être dû au fait que, dans le secteur privé, la description des emplois similaires et les conditions offertes varient selon qu'il s'agisse d'un emploi dans une entreprise principale ou dans une entreprise périphérique.

Le portrait diffère lorsqu'on examine la possibilité de travailler dans son domaine d'études. On remarque que les personnes des catégories Scientifique et professionnelle (69 %), Technique (50 %) et Administration et service extérieur (41 %) sont plus portées à qualifier cette raison d'importante pour accepter leur premier emploi. On peut supposer que les personnes de ces

catégories ont beaucoup investi dans leur formation et privilégient d'autant le fait de travailler dans leur domaine d'études.

En examinant ces raisons de plus près, on découvre qu'il existe des différences entre les quatre principaux groupes professionnels et tous les autres groupes (49 %, n=484). Les quatre principaux groupes sont Commis aux écritures et règlements (18 %, n=182), Gestion des systèmes d'ordinateur (10 %, n=101), Économie, sociologie et statistique (7 %, n=70) et Administration des programmes (16 %, n=153). Plus particulièrement, les membres des groupes Économie, sociologie et statistique (49 %) et Gestion des systèmes d'ordinateur (37 %) étaient plus enclins à vouloir travailler dans leur domaine d'études que les membres des deux autres groupes professionnels ainsi que tous les autres (32 %). À l'opposé, les membres des groupes Administration des programmes (20 %) et particulièrement Commis aux écritures et règlements (8 %) étaient beaucoup moins portés à retenir cette raison.

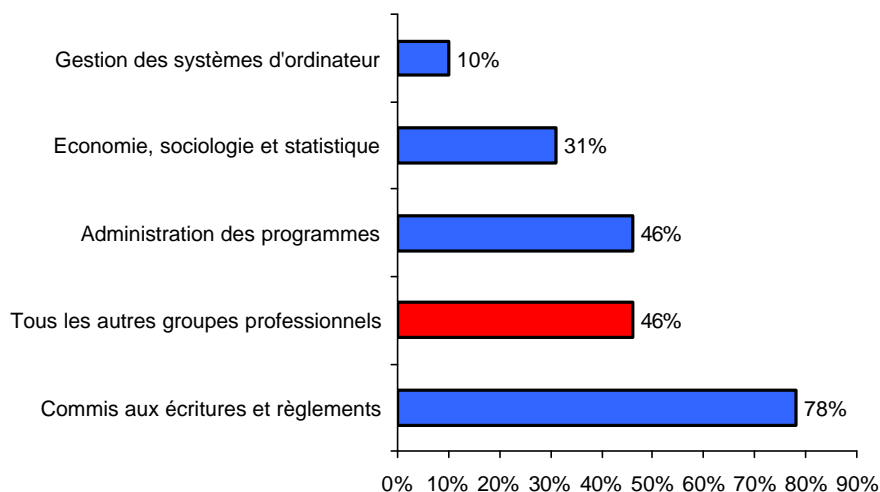
On obtient le portrait inverse lorsqu'on examine les réponses au chapitre de la sécurité d'emploi. Comparés à tous les autres groupes professionnels (23 %), les membres des groupes Commis aux écritures et règlements (25 %) et Gestion des systèmes d'ordinateur (32 %) étaient plus enclins à privilégier la sécurité d'emploi. À l'opposé, une plus faible proportion des groupes Administration des programmes (20 %) et Économie, sociologie et statistique (9 %) ont cité cette raison.

3.6 Satisfaction à l'égard de l'emploi

On a demandé aux répondants et répondantes de dire s'ils étaient en accord ou en désaccord avec un certain nombre d'énoncés relatifs à leur satisfaction face au travail à la FPF et à leur emploi. Un large consensus s'est établi autour des énoncés suivants : la FPF permet d'équilibrer la vie personnelle et la vie professionnelle (87 %), offre d'excellents avantages sociaux (87 %), offre un travail intéressant (86 %), appuie la diversité en milieu de travail (86 %) et offre un bon milieu de travail (76 %). Deux tiers ou moins des répondants et des répondantes sont d'accord avec les énoncés suivants : la FPF apprécie ses employés et employées (64 %), offre un grand éventail de postes (64 %), encourage la pensée indépendante (51 %), a un indice de moral élevé chez ses employés et employées (50 %), est ouverte au changement (48 %) et offre des salaires concurrentiels (47 %). C'est l'énoncé selon lequel la FPF prend ses décisions d'embauche dans un délai raisonnable qui recueille la faveur la plus faible (26 %). C'est visiblement le domaine où une amélioration s'impose.

La satisfaction face au salaire se retrouve parmi les trois énoncés les plus négligés et on y remarque des différences entre les catégories professionnelles. Fait intéressant, l'énoncé selon lequel la FPF offre des salaires concurrentiels par rapport au secteur privé recueille le vote le plus faible dans les catégories Scientifique et professionnelle (32 %) et Exploitation (39 %). En répartissant les réponses entre les groupes professionnels, on constate des différences entre les quatre principaux groupes ainsi que tous les autres groupes (voir Graphique 3).

Graphique 3: Accord avec l'énoncé selon lequel la FPF offre des salaires concurrentiels, comparativement au secteur privé, selon certains groupes professionnels (n=979)



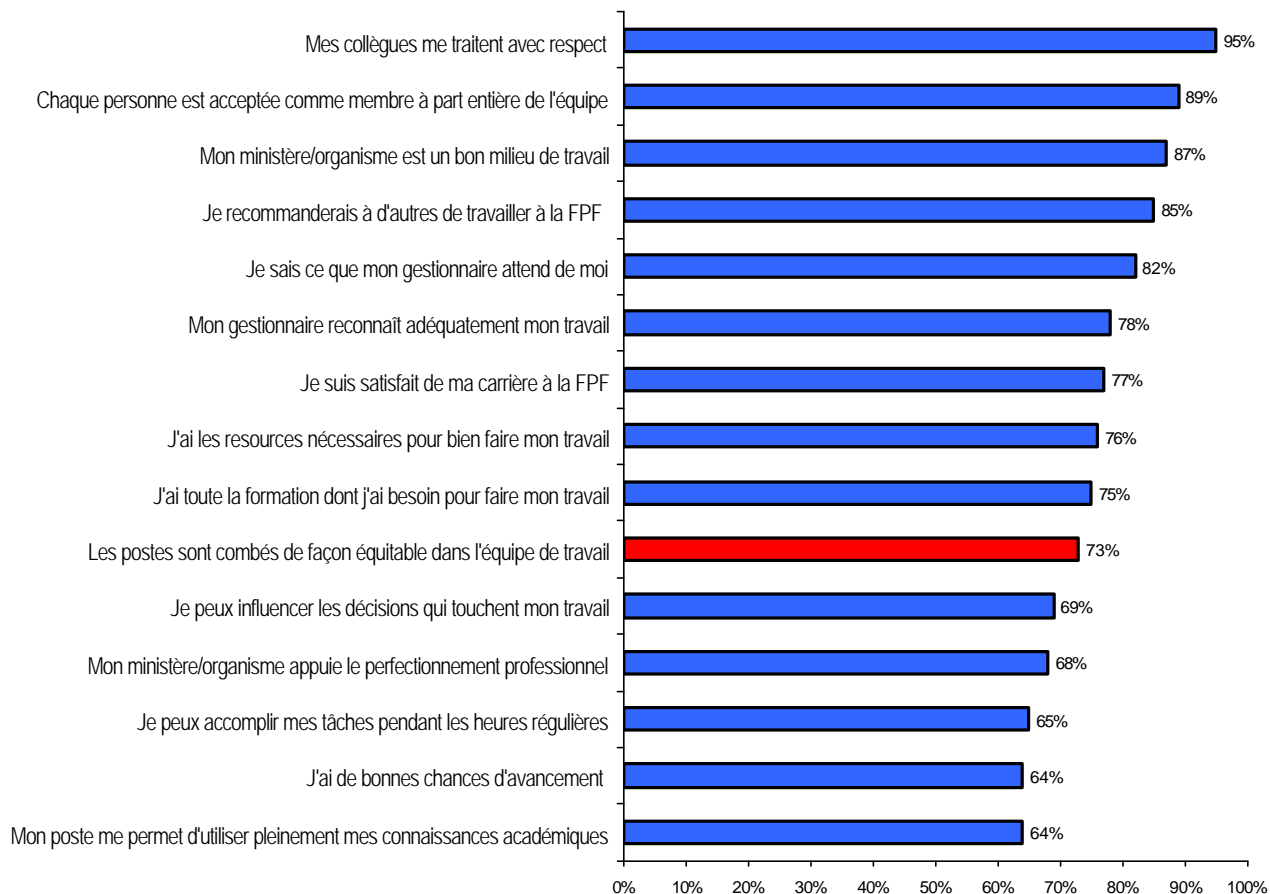
Les résultats du Graphique 3 indiquent que les perceptions des répondants et des répondantes quant à la compétitivité des salaires offerts par la FPF, par rapport au secteur privé, varient en fonction du groupe professionnel. Les membres du groupe Gestion des systèmes d'ordinateur (10 %) sont beaucoup moins enclins à se rallier à cet énoncé. Compte tenu qu'au chapitre du maintien en poste du personnel il s'agit d'un groupe à haut risque, ce résultat était assez prévisible.

En ce qui a trait à l'énoncé selon lequel la FPF prend ses décisions d'embauche dans un délai raisonnable, il n'y a aucune différence entre les catégories professionnelles. Par contre, au sujet de la perception que la FPF est ouverte au changement, on trouve des différences entre catégories professionnelles et groupes professionnels. Par exemple, les personnes des catégories Scientifique et professionnelle (40 %) et Administration et service extérieur (44 %) étaient moins portées à endosser cette affirmation. Compte tenu de ce résultat, on ne s'étonne pas non plus que les nouvelles recrues des groupes Gestion des systèmes d'ordinateur (45 %), Administration des programmes (43 %) et Économie, sociologie et statistique (40 %) adhèrent moins à cet énoncé que celles du groupe Commis aux écritures et règlements (60 %) ainsi que celles de tous les autres groupes professionnels (48 %).

En examinant de plus près la satisfaction vis-à-vis l'emploi actuel, on découvre que les nouvelles recrues conviennent que leurs collègues les traitent avec respect (95 %); que chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe indépendamment de sa race, de sa couleur, de son sexe ou de son handicap (89 %); que leur ministère est un bon endroit où travailler (87 %); qu'ils recommanderaient aux membres de leur famille et à leurs amis et amies de travailler à la FPF (85 %) et qu'ils savaient ce que leur gestionnaire attendait d'eux dans le cadre de leur travail (82 %). Bien que 73 % des nouvelles recrues conviennent que le processus de sélection est équitable, plus d'un quart d'entre elles (27 %) ne sont pas d'accord avec cet énoncé. Compte tenu de l'engagement de la fonction publique à embaucher selon le mérite, ce résultat devrait être

examiné de plus près. Les consensus les plus faibles se sont faits autour des énoncés suivants : je peux effectuer mon travail pendant les heures régulières (65 %), j'ai de bonnes chances d'avancement (64 %) et mon travail me permet d'utiliser pleinement mes connaissances académiques (64 %). Ces résultats méritent également un examen plus approfondi.

Graphique 4: Satisfaction face à certains aspects de l'emploi (n=990)



Parmi les aspects de l'emploi ayant suscité le plus d'insatisfaction – utilisation de ses connaissances et capacités, chances d'avancement et charge de travail – il y a des variations liées aux catégories et groupes professionnels. En ce qui a trait à la pleine utilisation des connaissances académiques dans un poste, les membres des catégories Administration et service extérieur (60 %) et Technique (66 %) étaient moins d'accord avec cet énoncé. D'autre part, les membres des catégories Scientifique et professionnelle (76 %) et Exploitation (74 %) étaient plus portés à l'approuver. En examinant les résultats selon les groupes professionnels, il apparaît que le groupe Commis aux écritures et règlements (56 %) et Administration des programmes (57 %) sont moins disposés à convenir que leur travail fait appel à toutes leurs connaissances académiques.

L'opinion des répondants et des répondantes en ce qui a trait aux chances d'avancement varie elle aussi en fonction des catégories et groupes professionnels. À titre d'exemple, les membres

de la catégorie Soutien administratif (50 %) en sont beaucoup moins convaincus que ceux d'Exploitation (70 %) ou d'Administration et service extérieur (67 %). De manière plus spécifique, le groupe Commis aux écritures et règlements (50 %) est beaucoup moins enclin à croire qu'ils a de bonnes chances d'avancement. À l'opposé, 70 % des membres du groupe Économie, sociologie et statistique sont d'accord avec cet énoncé. Ces résultats reflètent peut-être le fait que les chances d'avancement sont rares chez les Commis aux écritures et règlement.

Le troisième sujet d'insatisfaction est la charge de travail. À ce chapitre, les membres des catégories Scientifique et professionnelle (35 %) et Administration et service extérieur (59 %) sont beaucoup moins nombreux à convenir qu'elle est raisonnable que, par exemple, les membres de Soutien administratif (75 %). En examinant plus en détail les classifications, on s'aperçoit que ces chiffres reflètent les résultats issus des groupes Économie, sociologie et statistiques (67 %) et Administration de programme (60 %).

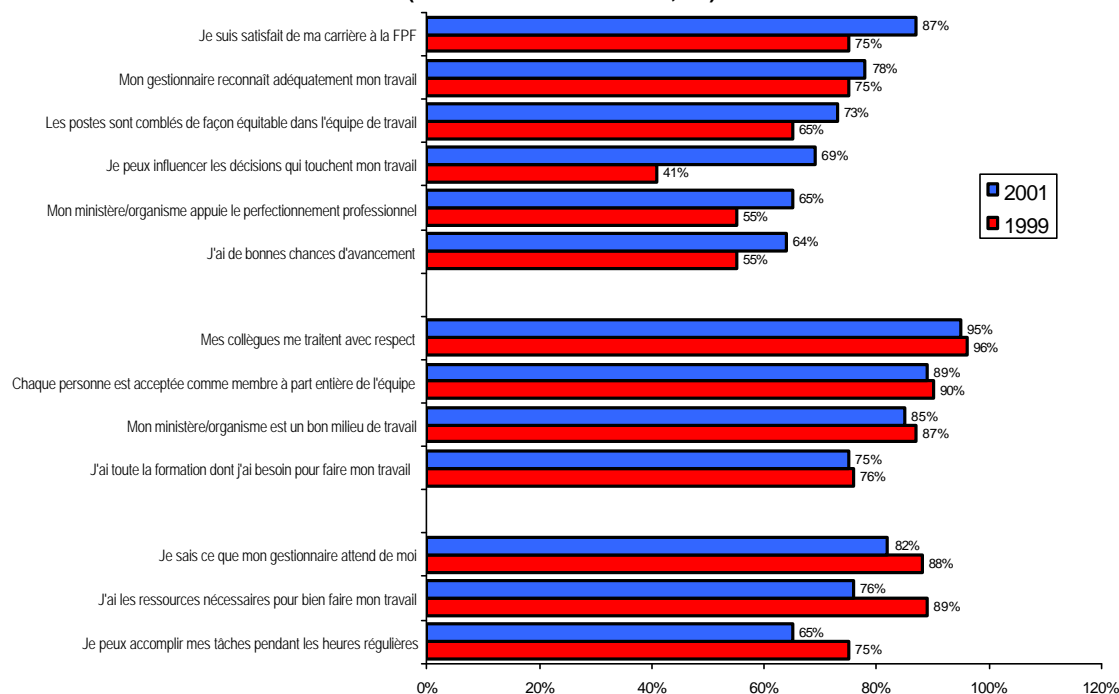
3.7 Comparaisons à l'égard de la satisfaction de l'emploi à deux moments

En 1999, Statistique Canada a évalué les perceptions et le niveau de satisfaction du personnel de la FPF à l'égard d'un certain nombre d'aspects de leur travail. Les participants et les participantes avaient été répartis en quatre groupes selon leur ancienneté. Les personnes qui comptaient moins de trois ans de service avaient été placées dans la catégorie nouvelles recrues et, à ce titre, elles forment un groupe de référence pertinent auquel nous pouvons comparer les résultats de l'Enquête auprès des nouveaux employés et des nouvelles employées (2001). Ceci nous permet de comparer les niveaux de satisfaction de 1999 et de 2001. On constate que, dans l'ensemble, plusieurs énoncés recueillent un consensus plus large mais que, à certains chapitres, l'accord est plus faible. Le Graphique 5 ci-après illustre ces différences.

Certains aspects enregistrent une amélioration. C'est particulièrement vrai pour les nouvelles recrues de 2001 qui manifestent une plus grande satisfaction à l'égard des énoncés suivants : je suis satisfait de ma carrière à la FPF (87 %, contre 75 % en 1999), les postes sont comblés de façon équitable dans l'équipe de travail (73 %, contre 65 % en 1999), mon gestionnaire reconnaît adéquatement mon travail (78 %, contre 75 % en 1999), je peux influencer les décisions qui touchent mon travail (69 %, contre 41 % en 1999), mon ministère/organisme appuie le perfectionnement professionnel (68 %, contre 55 % en 1999) et j'ai de bonnes chances d'avancement (64 %, contre 55 % en 1999).

Les énoncés selon lesquels leur ministère/organisme est un bon milieu de travail, leurs collègues les traitent avec respect, et ils sont acceptés comme membre à part entière de l'équipe sans égard à la race, la couleur, le sexe ou le handicap obtiennent en 2001 des résultats relativement similaires à ceux de 1999. Quant à l'énoncé j'ai toute la formation dont j'ai besoin pour faire mon travail, même s'il obtient des résultats similaires en 2001 (75 %) et en 1999 (76 %), il constitue un aspect où une amélioration générale serait nécessaire.

Graphique 5: Satisfaction à l'égard de l'emploi chez les nouveaux employés et les nouvelles employées en 1999 et 2001
(2001: n=990 - 2002: n~103,000)



Les trois aspects qui semblent problématiques sont ceux qui se sont dégradés en peu de temps. En 1999, 88 % des répondantes et répondants disaient savoir ce que leur gestionnaire attend d'eux et d'elles, mais en 2001, moins de personnes (82 %) en conviennent encore. En 1999, 89 % des nouvelles recrues disaient disposer des ressources nécessaires pour faire leur travail alors que, en 2001, elles ne sont plus que 76 %. Finalement, si, en 1999, 75 % des nouvelles recrues convenaient pouvoir s'acquitter de leur charge de travail pendant les heures régulières, elles ne sont que 65 % à le penser encore en 2001.

3.8 Comparaisons entre les voies de recrutement

On a aussi mesuré la satisfaction à l'égard de l'emploi entre les personnes embauchées à partir du marché du travail extérieur et celles sélectionnées de l'effectif de durée déterminée. Pour un certain nombre d'énoncés, de nettes différences sont visibles. Une plus grande proportion de recrues provenant du marché du travail extérieur (69 %) que de personnes venant de postes de durée déterminée convertis (59 %) conviennent avoir de bonnes chances d'avancement. On note aussi que les recrues de l'extérieur (43 %) étaient plus susceptibles que les membres sélectionnés de l'effectif de durée déterminée (35 %) à être fortement convaincues que chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe. Deux autres indicateurs montrent des différences entre les deux groupes. Les recrues sélectionnées de l'effectif de durée déterminée (83 %) étaient plus portées que les recrues de l'extérieur (73 %) à penser que leur gestionnaire reconnaissant adéquatement leur travail. À l'opposé, plus de recrues de l'extérieur (79 %) que de recrues sélectionnées de l'effectif de durée déterminée (72 %) estiment disposer des ressources nécessaires pour faire leur travail.

4.0 Conclusion

Ce rapport a mis en lumière plusieurs points importants qui méritent d'être soulignés ici. Nous avons constaté que 59 % des répondants et des répondantes ont convenu que le site Web de la CFP (emplois.gc.ca) a été une source d'information précieuse durant la recherche d'emploi qui a précédé leur embauche à la FPF. Toutefois, 40 % des personnes ont aussi déclaré que les renseignements obtenus auprès de membres de leur famille, d'amis ou d'amies et de connaissances se sont avérés importants. Nous croyons qu'une prochaine étude gagnerait à analyser plus en profondeur la relation entre ces deux facteurs. Comment savoir, par exemple, si les contacts personnels constituaient une incitation à consulter le site Web de la CFP ou une forme d'assistance plus directe à la quête d'emploi? Explorer cet aspect de la recherche nous aiderait à mieux comprendre la relation entre l'utilisation que l'on fait des nouvelles technologies de l'information et du réseau social traditionnel.

Bien que plusieurs critères de satisfaction à l'égard de l'emploi recueillent un large consensus, certains aspects pourraient profiter d'améliorations. Les énoncés selon lesquels la FPF est ouverte au changement et prend ses décisions d'embauche dans un délai raisonnable sont ceux qui ont recueilli le consensus le plus faible. D'autant plus que, comme on l'a remarqué dans l'enquête précédente, ce sont ces deux critères qui sont le plus souvent associés à la décision de quitter la FPF dans les cinq prochaines années. En ce qui a trait à leur emploi actuel, les énoncés avec lesquels les répondants et les répondantes étaient le moins d'accord sont : je peux accomplir mes tâches pendant les heures régulières, j'ai des chances d'avancement et mon poste me permet d'utiliser mes connaissances et capacités.

En comparant les niveaux de satisfaction de 2001 et de 1999, on constate que trois énoncés perdent du terrain, notamment : je sais ce que mon gestionnaire attend de moi, j'ai les ressources nécessaires pour bien faire mon travail et je peux accomplir mes tâches pendant les heures régulières. Compte tenu que ces sentiments se dégradent avec le temps, ces résultats peuvent constituer une base pertinente pour mettre au point de nouvelles politiques.

Les résultats contenus dans ce document offrent une vue d'ensemble de l'expérience de travail des nouvelles recrues. Les rapports à venir aborderont des aspects plus spécifiques, comme le maintien en poste, et analyseront les expériences des groupes, notamment l'expérience des membres d'un groupe professionnel particulier (exemple: le groupe Gestion des systèmes d'ordinateur).