



Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires Document technique n° 5

Nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière

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
2.4 DÉFINITION DE CE QUE CONSTITUE UN NOUVEAU FONCTIONNAIRE EMBAUCHÉ À LA MI-CARRIÈRE	8
3.0 RÉSULTATS	9
3.1 NIVEAU D'ÉTUDES	9
3.2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE.....	10
3.3 UTILISATION DE L'INTERNET	13
3.4 INFORMATION REÇUE AVANT LE DÉBUT DE L'EMPLOI	13
3.5 SOURCES D'INFORMATION LES PLUS IMPORTANTES POUR LES CANDIDATS ET LES CANDIDATES	14
3.6 RAISONS AYANT MOTIVÉ L'ACCEPTATION DE LEUR PREMIER EMPLOI	14
3.7 SATISFACTION À L'ÉGARD DE L'EMPLOI	16
3.8 PLANS DE CARRIÈRE	16
4.0 CONCLUSION	18

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. Compte tenu des préoccupations relatives au nombre élevé de départs à la retraite prévus parmi les rangs des cadres supérieurs, le présent rapport s'intéresse aux nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière. Le rapport s'appuie sur les recherches menées par la Direction de la recherche de la Commission de la fonction publique, qui a effectué, 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 des 8 743 personnes embauchées pour une durée indéterminée à la FPF de base pendant la période de 12 mois comprise entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000.

Des 990 répondants et répondantes, 438 faisaient partie du groupe des personnes à la mi-carrière. Plus des deux cinquièmes (42 %) de ce groupe avaient été recrutés de postes internes dotés pour une période déterminée, tandis que 58 % provenaient des rangs du marché du travail extérieur. Un pourcentage légèrement supérieur (51 %) des recrues embauchées à la mi-carrière étaient des hommes, alors que les femmes représentaient 49 % du total. Plus des deux tiers (69 %) des nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière provenaient de la catégorie Administration et service extérieur, tandis que l'autre proportion de 31 % provenait de la catégorie Scientifique et professionnelle. Même si un pourcentage pratiquement équivalent de recrues embauchées à la mi-carrière (30 %) et des autres personnes (34 %) possédaient un baccalauréat, une proportion considérablement supérieure de personnes du premier groupe avaient un diplôme professionnel (12 % c. 2 % pour les autres) ou avaient suivi des études supérieures (30 % c. 13 % pour les autres).

Les questions relatives aux préférences concernant le secteur d'emploi ont démontré qu'il est possible de relever des différences significatives lorsqu'on effectue le total des premier et deuxième choix des répondants et répondantes. Les répondants et répondantes embauchés à la mi-carrière étaient moins susceptibles (47 %) que les autres (54 %) d'avoir sélectionné le secteur privé comme premier ou deuxième secteur d'emploi préféré.

Pour de nombreuses nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière, le premier poste de durée indéterminée qui les rendait admissibles à participer à l'étude ne représentait pas leur premier contact avec la FPF, à titre d'employeur. Ainsi, dans l'échantillon, un pourcentage beaucoup plus élevé du groupe des personnes embauchées à la mi-carrière (12 %) avaient travaillé à titre d'entrepreneurs ou de consultants indépendants que ce n'était le cas pour les autres (5 %).

L'importance de certaines sources d'information durant la recherche d'emploi a varié parmi les répondants et répondantes, les nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière accordant plus d'importance aux échanges avec les contacts qu'elles avaient pu connaître dans le cadre d'emplois antérieurs ou de leurs études. Plus des deux cinquièmes (42 %) de ces personnes ont estimé que de tels échanges avec ces contacts avaient été importants dans le cadre de leur recherche d'emploi, tandis que tel était le cas dans une proportion inférieure au tiers (31 %) pour les autres.

De surcroît, les personnes embauchées à la mi-carrière (14 %) étaient plus susceptibles que les autres (9 %) d'avoir communiqué avec un ministère ou un organisme du gouvernement fédéral où elles n'avaient pas déjà travaillé.

Un pourcentage moindre de nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière (18 %) que des autres (26 %) ne disposaient pas d'un accès à l'Internet. Parmi les personnes qui disposaient d'un tel accès, les recrues embauchées à la mi-carrière (64 %) sont plus susceptibles que les autres (58%) d'indiquer avoir eu recours à l'Internet dans le cadre de leur recherche d'emploi. Tant pour les personnes embauchées à la mi-carrière (15 %) que pour les autres (13 %), la principale source d'information durant la recherche d'emploi a été le gestionnaire de l'unité de travail. Plusieurs répondants et répondantes embauchés à la mi-carrière ont également estimé que le site Web de la CFP s'était avéré important (15 % c. 12 % pour les autres).

Enfin, les nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière étaient plus susceptibles que les autres d'indiquer que la principale raison pour laquelle elles avaient accepté leur premier emploi était d'utiliser leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs capacités.

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 dans 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 embauchés à la mi-carrière. 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 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2002.

Les personnes recrutées au sein de l'effectif nommé pour une durée indéterminée à la FPF proviennent du marché du travail externe, ainsi que des membres du personnel interne 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 autres 5 608 (63 %) provenaient des rangs des personnes occupant un poste doté pour une période déterminée.

¹ Brian McDougall, Micheline Nehmé et Rolina van Gaalen (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 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 employés (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 éventuelle 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 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000, et 1 867 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 1.1
Nouveaux fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée
De juillet 1999 à 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			
emmes	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 de 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 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 dans 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 du personnel nommé 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 44,6 ans.

Une proportion supérieure de répondantes provenaient des rangs des postes de durée déterminée convertis plutôt que d'être des recrues de l'extérieur. Parmi les nouveaux fonctionnaires qui occupaient 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 % possédaient un certificat ou un diplôme d'études collégiales ou techniques, ou de cégep. 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, Justice, Santé Canada et Transports Canada) représentaient 5 % du total.

Près des deux tiers (68 %) des répondants et répondantes occupaient un poste au sein de 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 l'Internet en milieu de travail.

2.4 Définition de ce que constitue un nouveau fonctionnaire embauché à la mi-carrière

Dans le présent rapport, on estime qu'un nouveau fonctionnaire embauché à la mi-carrière est un répondant ou une répondante qui a indiqué occuper un poste de niveau Direction moins trois (EX moins 3) et avoir au moins 31 ans. La raison pour laquelle on estime que ces personnes sont à mi-chemin de leur carrière tient au fait qu'elles occupent un poste de niveau supérieur ou intermédiaire et qu'en excluant les répondants et répondantes plus jeunes, l'analyse peut s'intéresser plus particulièrement aux personnes qui en sont à une étape plus avancée de leur cheminement professionnel.

3.0 Résultats

Des 990 répondants et répondantes, 438 personnes respectaient les deux critères susmentionnés. De celles-ci, 42 % provenaient des rangs des personnes occupant un poste de durée déterminée tandis que 58 % provenaient des rangs du marché du travail extérieur. Selon le sexe, on a noté des différences significatives. La moitié (51 %) des personnes à mi-chemin de leur carrière étaient des hommes, tandis que 49 % étaient des femmes. Cependant, on n'a pas noté de différence entre les répondants et répondantes à la mi-carrière et les autres pour ce qui concerne le fait d'être membre d'une minorité visible, d'être autochtone ou d'être une personne handicapée. Au vu de la manière dont le groupe des personnes à mi-chemin de leur carrière a été défini, leur âge moyen est beaucoup plus élevé (39) que celui des autres (33).

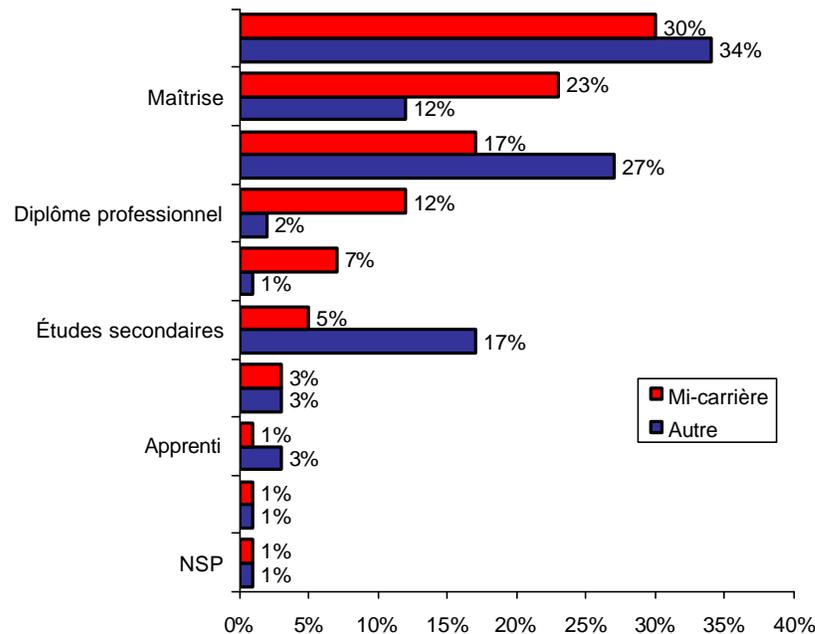
L'étude du lien entre le mécanisme de recrutement et le fait que l'on fasse partie ou non du groupe des personnes en milieu de carrière démontre que les femmes (59 %) qui avaient été embauchées pour une période déterminée étaient plus susceptibles que leurs collègues masculins (42 %) de faire partie de ce groupe. À l'inverse, parmi les personnes provenant de l'extérieur, les hommes (55 %) étaient plus susceptibles que les femmes (45 %) de faire partie du groupe des personnes en milieu de carrière.

Sur le plan de la classification professionnelle, plus des deux tiers (70 %) des nouvelles recrues embauchées à la mi-carrière faisaient partie de la catégorie Administration et service extérieur tandis que les autres (30 %) faisaient partie de la catégorie Scientifique et professionnelle. Si l'on examine cette variable avec un peu plus d'attention, on constate qu'une plus grande proportion de femmes (78 %) que d'hommes (60 %) du groupe des personnes en milieu de carrière faisaient partie de la catégorie Administration et service extérieur. L'inverse est également vrai au sens où une proportion moindre de femmes (22 %) que d'hommes (40 %) du groupe des personnes en milieu de carrière faisaient partie de la catégorie Scientifique et professionnelle.

3.1 Niveau d'études

Ainsi que le montre le graphique 1, les répondants et répondantes à mi-chemin de leur carrière ont un niveau d'études plus élevé que tous les autres, ce qui s'explique du fait que le groupe des personnes en milieu de carrière comprend plusieurs répondants et répondantes des catégories Administration et service extérieur et Scientifique et professionnelle, de qui l'on exige à tout le moins un diplôme de premier cycle et, souvent, un diplôme d'études supérieures. Bien qu'une proportion pratiquement équivalente de personnes faisant partie du groupe des fonctionnaires en milieu de carrière (30 %) et du groupe des autres (34 %) avaient un baccalauréat, une proportion considérablement supérieure du premier de ces groupes avait un diplôme professionnel (12 % c. 2 % pour les autres) ou une formation au niveau des études supérieures (30 % c. 13 % pour les autres).

Graphique 1: Comparaison du niveau d'études des répondants et répondantes à mi-chemin de leur carrière et de tous les autres répondants et répondantes (n=990)



3.2 Expérience antérieure

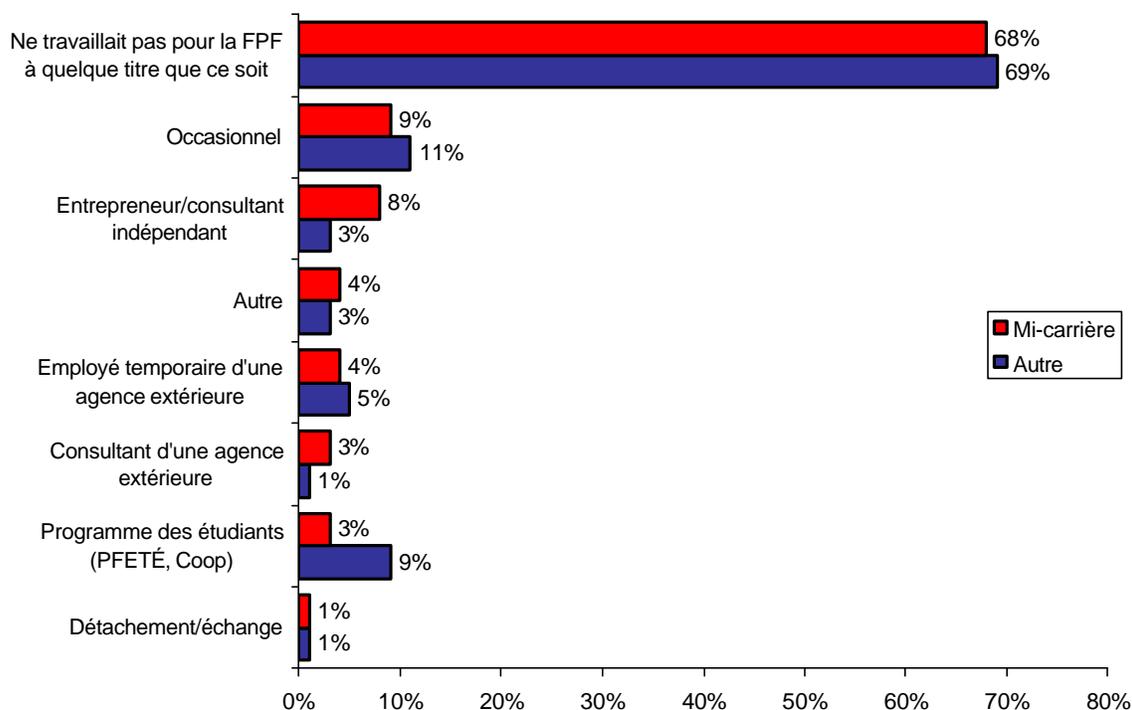
On a demandé aux répondants et répondantes de préciser la nature des activités qui étaient les leurs 12 mois avant d’entrer à la FPF. Près des trois quarts (70 %) des répondants et répondantes à la mi-carrière travaillaient, alors que tel était le cas d’un peu plus de la moitié (55 %) de tous les autres. En comparaison, 33 % de tous les autres fréquentaient un établissement scolaire alors que tel n’était le cas que de 18 % des membres du groupe à la mi-carrière. Compte tenu du fait que le groupe des répondants et répondantes à la mi-carrière comprend des personnes âgées d’au moins 31 ans, on ne peut s’étonner du fait qu’une proportion moindre de ceux-ci étaient aux études un an avant d’entrer à la FPF.

On a également noté des différences entre le groupe à la mi-carrière et tous les autres en ce qui concerne le secteur d’emploi dans lequel ils travaillaient auparavant. Un pourcentage moindre (43 %) des membres du groupe à la mi-carrière que de tous les autres (51 %) travaillaient dans le secteur privé avant d’entrer à la FPF. Les personnes à la mi-carrière (7 %) étaient plus susceptibles que les autres (5 %) d’avoir travaillé pour un employeur du gouvernement fédéral à l’extérieur de la FPF. De la même manière, 14 % des répondants et répondantes à la mi-carrière, par rapport à 8 % de tous les autres fonctionnaires, travaillaient auparavant au sein d’un autre organisme du secteur public (c.-à-d. provincial, territorial ou municipal).

Sur le plan des préférences, on a invité les répondants et répondantes à indiquer quel était le secteur de l'économie dans lequel ils souhaitaient préférablement travailler. Invités à préciser leur premier choix parmi une liste d'options possibles, on n'a noté aucune différence entre le groupe à la mi-carrière et les autres répondants et répondantes. Cependant, si l'on effectue le total des premier et deuxième choix, on remarque des différences significatives. Ainsi, les répondants et répondantes à la mi-carrière (47 %) étaient moins susceptibles que les autres (54 %) d'avoir choisi le secteur privé comme premier ou deuxième choix en ce qui concerne le secteur de l'économie où ils souhaitaient travailler. Cela découle peut-être d'un effet de présélection parmi les personnes qui en sont à mi-chemin de leur carrière. En d'autres termes, les personnes qui en sont à cette étape et dont le premier choix était le secteur privé ne seraient vraisemblablement pas demeurées au sein du secteur public. Par contre, les personnes du groupe à la mi-carrière (13 %) étaient plus susceptibles que les autres (8 %) de mentionner le secteur public étendu comme premier ou deuxième choix.

Les personnes faisant partie du groupe à la mi-carrière (53%) étaient plus susceptibles que les autres (40 %), qui occupaient un poste d'une durée déterminée, temporaire ou occasionnel, d'avoir eu un emploi principal antérieur à titre permanent. De la même manière, les personnes faisant partie du groupe à la mi-carrière étaient plus susceptibles d'avoir occupé des postes entièrement reliés (43 %) ou reliés (31 %) à leur domaine d'études, comparativement aux autres, qui étaient plus susceptibles d'avoir occupé des postes sans lien (14 %) ou absolument sans lien (16 %) avec leur domaine d'études. Encore une fois, ces différences s'expliquent, du moins en partie, du fait que les répondants et répondantes à la mi-carrière sont plus âgés et donc, ont eu plus d'occasions de s'établir dans leur carrière et au sein du marché du travail.

Graphique 2: Comparaison entre les répondants et répondantes à la mi-carrière et tous les autres en ce qui concerne le fait qu'ils aient ou non déjà travaillé au sein de la FPF, à quelque titre ce soit (n=990)



On a également relevé des différences entre les membres du groupe à la mi-carrière et tous les autres en ce qui concerne le fait que les répondants et répondantes avaient ou non déjà travaillé, à un titre ou l'autre, au sein de la FPF avant d'obtenir leur poste actuel de durée indéterminée. Ainsi que le montre le graphique 2, un pourcentage supérieur des membres du groupe à la mi-carrière (8 %) avaient déjà travaillé à titre d'entrepreneurs ou de consultants indépendants alors que tel était le cas pour seulement 3 % des autres.

On a posé aux répondants et aux répondantes une question particulière portant sur le lien d'emploi qu'ils entretenaient auparavant avec la FPF, avant qu'ils n'obtiennent leur premier poste de durée indéterminée. Les répondants et répondantes à la mi-carrière (3 %) étaient moins susceptibles que les autres (9 %) d'avoir travaillé dans le cadre de l'un des programmes destinés aux étudiants de la FPF avant d'avoir obtenu leur premier poste de durée indéterminée. Cela s'explique probablement du fait que le groupe à la mi-carrière n'inclut que des personnes de plus de 30 ans. Trois pour cent des répondants et répondantes à la mi-carrière avaient travaillé comme consultants pour le compte d'une entreprise offrant ses services à un ministère ou un organisme du gouvernement, par rapport à seulement 1 % pour tous les autres. Ces résultats montrent que les nouvelles recrues à la mi-carrière avaient déjà été appelées à traiter avec la FPF et qu'en cela, elles connaissaient indiscutablement mieux le contexte et la manière dont celui-ci répondrait à leurs propres préférences et caractéristiques.

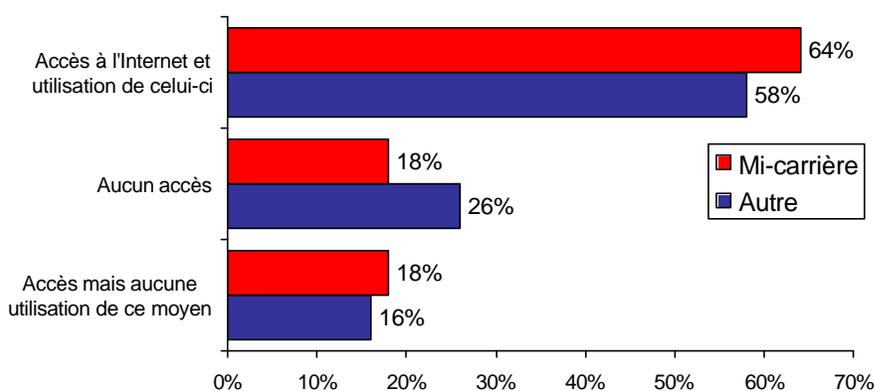
On a donné aux participantes et participants au sondage une liste d'activités de recherche d'emploi en leur demandant de préciser les trois activités qui s'étaient avérées les plus utiles. Bien qu'il n'y ait eu aucune différence en rapport avec certains indicateurs, comme en ce qui concerne l'accès au site Web des emplois de la CFP ainsi que la consultation d'autres sites Web en matière d'emploi, on a noté des différences significatives à d'autres égards, entre les recrues à la mi-carrière et les autres. À titre d'exemple, un pourcentage moindre de répondants et répondantes à la mi-carrière (26 %) étaient inscrits dans un répertoire en vue d'obtenir un poste au sein de la FPF que ce n'était le cas pour les autres (34 %). De la même manière, 9 % des répondants et répondantes à la mi-carrière ont assisté à une visite sur le campus tandis que tel fut le cas de 17 % pour tous les autres. La moitié (7 %) du groupe à la mi-carrière a indiqué que le recours au service d'information téléphonique de la CFP s'était avéré utile, par rapport aux autres (14 %).

L'un des aspects susceptibles d'avoir retenu une participation beaucoup plus forte de la part des membres du groupe à la mi-carrière est celui des échanges avec des contacts ou des collègues d'un emploi antérieur ou de l'école. Plus des deux cinquièmes (42 %) de ces personnes ont discuté avec de tels contacts, alors que tel fut le cas de moins du tiers (31 %) des autres. Par ailleurs, les membres du groupe à la mi-carrière (14 %) étaient plus susceptibles que les autres (9 %) d'avoir communiqué avec un ministère ou un organisme du gouvernement fédéral où ils n'avaient pas déjà travaillé. Les membres du groupe à la mi-carrière (13 %) étaient beaucoup moins susceptibles que les autres (21 %) d'avoir fréquenté un Centre de ressources humaines du Canada. Fait à noter, les répondants et répondantes à la mi-carrière (12 %) étaient beaucoup plus susceptibles que les autres (4 %) d'avoir indiqué que les annonces dans les journaux s'étaient avérées utiles dans le cadre de leur recherche d'emploi.

3.3 Utilisation de l'Internet

On a noté des différences entre les répondants et répondantes à la mi-carrière et toutes les autres personnes interrogées en ce qui concerne l'accès à l'Internet et l'utilisation de celui-ci. Un pourcentage moindre (18 %) de répondants et répondantes à la mi-carrière n'avaient pas accès à l'Internet, par rapport à tous les autres (26 %). Cette différence sur le plan de l'accès pourrait résulter du niveau d'instruction plus élevé des fonctionnaires faisant partie du groupe à la mi-carrière. Une proportion pratiquement équivalente de répondants et répondantes à la mi-carrière (18 %) et des autres fonctionnaires (16 %) disposaient d'un accès à l'Internet sans pour autant y avoir eu recours. Cependant, si l'on examine l'utilisation faite de l'Internet parmi les personnes qui y avaient accès, les répondants et répondantes à la mi-carrière (64 %) sont beaucoup plus susceptibles que les autres (58 %) d'indiquer avoir eu recours à cet outil. Encore une fois, cela peut résulter de leur niveau d'instruction plus élevé. Ainsi qu'en témoigne le graphique 3, la différence significative entre les deux groupes en ce qui concerne la dernière comparaison tient au fait que les autres répondants et répondantes étaient beaucoup plus susceptibles de ne pas avoir accès à l'Internet.

Graphique 3: Utilisation de l'internet pour la recherche d'emploi - Comparaison entre les répondants et les répondantes à la mi-carrière les autres (n=735)



3.4 Information reçue avant le début de l'emploi

On a invité les répondants et répondantes à préciser le type d'information qu'ils avaient reçu avant d'entreprendre leur premier emploi. Les répondants et répondantes à la mi-carrière (51 %) étaient plus susceptibles que les autres (44 %) d'avoir reçu une description générale des activités du ministère ou de l'organisme. Bien que dans l'ensemble, il était peu probable que les répondants et répondantes reçoivent de l'information sur les possibilités d'avancement professionnel dans leur emploi, les répondants et répondantes à la mi-carrière (21 %) étaient plus susceptibles de recevoir de tels renseignements que les autres (16 %). De surcroît, les répondants et répondantes à la mi-carrière (20%) avaient, dans une plus large proportion que les autres (14%), de l'information sur le gestionnaire responsable de l'embauche.

3.5 Sources d'information les plus importantes pour les candidats et les candidates

Les participants et participantes au sondage ont été invités à sélectionner leur principale source d'information au sujet de leur premier poste. Fait à noter, tant pour les répondants et répondantes à la mi-carrière (15 %) que pour les autres (13 %), la principale source d'information était le gestionnaire de l'unité de travail. Un certain nombre de répondants et répondantes à la mi-carrière (15 %, c. 12 % des autres) ont également estimé que la source d'information la plus importante était le site Web de la CFP. Une proportion supérieure (13 %) des autres répondants et répondantes ont indiqué que les membres de leur famille et leurs amis constituaient la plus importante source d'information, par rapport à 11 % de ceux du groupe à la mi-carrière.

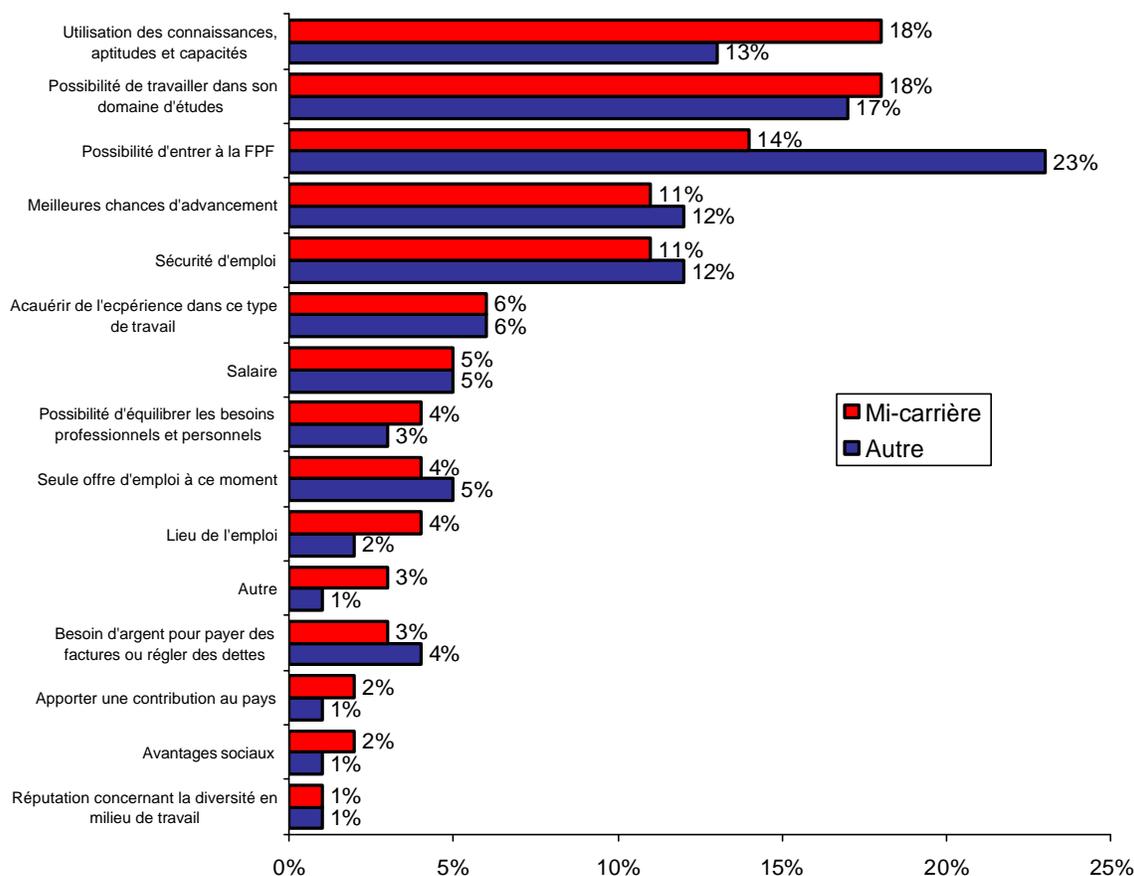
Les répondants et répondantes ont également été invités à préciser leurs première, deuxième et troisième sources, en ordre d'importance. On a noté des différences entre les deux groupes en ce qui concerne les sources dont on estimait qu'elles venaient aux premier, deuxième ou troisième rangs en importance. Ainsi, seulement 13 % des répondants et répondantes à la mi-carrière, par rapport à 20 % des autres, ont indiqué comme importants les renseignements sur l'un des programmes de recrutement spéciaux mis sur pied par la CFP ou par un ministère ou organisme (c.-à-d. la campagne de recrutement postsecondaire). Comme on pourrait s'y attendre, les répondants et répondantes à la mi-carrière (6 %) étaient moins susceptibles que les autres (11 %) d'avoir mentionné un centre d'emploi sur le campus parmi l'une de leurs trois sources d'information les plus utiles. Encore une fois, les membres du groupe à la mi-carrière (6 %) étaient également moins susceptibles que les autres (10 %) d'avoir fait état du système d'information téléphonique de la CFP, Infotel, parmi leurs trois premiers choix en ce qui concerne les sources d'information importantes.

3.6 Raisons ayant motivé l'acceptation de leur premier emploi

Parmi les principales raisons ayant justifié l'acceptation de leur premier emploi au sein de la FPF, les répondants et répondantes à la mi-carrière ont fait état des suivantes : faire une utilisation optimale de leurs connaissances, aptitudes et capacités; travailler dans leur domaine d'études; et accéder à la FPF. Le graphique 4 illustre les différences entre le groupe à la mi-carrière et tous les autres répondants et répondantes.

Une différence significative entre les deux groupes, que met en évidence le graphique ci-après, tient au fait que les membres du groupe à la mi-carrière étaient considérablement moins susceptibles que les autres d'indiquer que la principale raison pour laquelle ils avaient accepté leur premier emploi était qu'ils souhaitaient avoir la possibilité d'entrer à la FPF. En outre, les nouvelles recrues à la mi-carrière étaient également plus susceptibles d'indiquer que la principale raison pour laquelle elles avaient accepté leur premier emploi était de tirer parti de leurs connaissances, aptitudes et capacités. Sinon, on note des similarités significatives entre les deux groupes quant aux raisons ayant motivé l'acceptation de leur emploi.

Graphique 4: Principales raisons ayant motivé l'acceptation de l'offre d'emploi - Comparaison entre les répondants et les répondantes à la mi-carrière et les autres (n=990)



Outre la principale raison pour laquelle elles avaient accepté leur emploi, on a invité les personnes interrogées à préciser leurs deuxième et troisième raisons les plus importantes. On a effectué le cumul de ces trois raisons à chacun de ces titres de sorte que l'on puisse analyser les différences entre les répondants et répondantes en ce qui concerne leurs trois raisons les plus importantes. À titre d'exemple, une proportion supérieure de répondants et de répondantes à la mi-carrière (44 %) par rapport à l'ensemble des autres personnes interrogées (37 %) ont indiqué avoir accepté leur emploi pour avoir la possibilité d'utiliser leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs capacités. Par contre, les répondants et répondantes à la mi-carrière (24 %) étaient moins susceptibles que les autres (30 %) d'indiquer que les considérations liées au salaire figuraient parmi les trois principales raisons pour lesquelles ils avaient accepté leur emploi.

Compte tenu du stade de vie des répondants et des répondantes à la mi-carrière, on ne peut s'étonner du fait qu'ils étaient beaucoup moins nombreux (8 %) que les autres (12 %) à avoir précisé que l'une des trois principales raisons pour lesquelles ils avaient accepté leur emploi tenait au besoin d'argent pour payer des factures ou régler des dettes. Ainsi qu'en témoigne le

graphique 4 ci-dessus, le cumul des trois principales raisons ayant motivé l'acceptation d'un emploi montre que les membres du groupe à la mi-carrière demeurent moins susceptibles (25 %) que les autres (44 %) d'avoir accepté leur emploi en raison de la possibilité d'entrer à la FPF. Cependant, les répondants et répondantes à la mi-carrière (17 %) ont indiqué plus souvent que les autres (11 %) que l'une des raisons importantes ayant motivé l'acceptation de leur emploi tenait à la possibilité d'équilibrer les besoins professionnels avec les besoins familiaux et personnels.

3.7 Satisfaction à l'égard de l'emploi

Afin de déterminer le degré de satisfaction à l'égard de l'emploi au sein de la FPF des nouvelles recrues, on a invité les répondants et les répondantes à préciser dans quelle mesure ils s'estimaient en accord ou en désaccord avec une série de douze énoncés faisant notamment état du niveau concurrentiel des salaires, de la diversité en milieu de travail, du moral des fonctionnaires, des avantages sociaux et de la souplesse du milieu de travail. Une comparaison des résultats du groupe à la mi-carrière et des autres pour un certain nombre de ces énoncés permet de relever des résultats significatifs sur le plan statistique. À titre d'exemple, les répondants et répondantes à la mi-carrière (35 %) étaient beaucoup moins susceptibles que les autres (41 %) d'être en accord avec l'énoncé selon lequel la FPF offre des salaires concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé. De la même manière, les membres du groupe à la mi-carrière (51 %) étaient légèrement moins susceptibles que les autres (56 %) de convenir du fait que la FPF offre une souplesse suffisante pour permettre d'équilibrer les besoins professionnels et personnels. Cette différence peut s'expliquer par le poids plus considérable des responsabilités inhérentes aux postes de cadres et de niveaux intermédiaires. Une proportion moindre de répondants et de répondantes à la mi-carrière (37 %) par rapport aux autres recrues (46 %) s'estime en accord avec le fait que la FPF est ouverte au changement.

Une série d'énoncés plus spécifiques ont été soumis aux répondants et répondantes en ce qui concerne leur emploi actuel. Encore une fois, on relève des différences significatives entre les personnes faisant partie du groupe à la mi-carrière et toutes les autres. À titre d'exemple, les membres du groupe recrutés à la mi-carrière étaient plus susceptibles (46 %) que les autres (41 %) d'estimer que leur emploi actuel tirait pleinement parti de leurs études. Les répondants et répondantes à la mi-carrière (57 %) étaient également plus susceptibles que les autres (53 %) de considérer qu'ils recevaient une reconnaissance suffisante de la part de leur gestionnaire lorsqu'ils faisaient un bon travail. Cependant, les répondants et répondantes à la mi-carrière (56 %) sont moins nombreux que les autres (60 %) à convenir qu'ils ont un mot à dire sur les décisions qui ont une incidence sur leur travail. De la même manière, les répondants et répondantes à la mi-carrière (44 %) étaient moins nombreux que les autres (57 %) à convenir qu'ils pouvaient assumer leur charge de travail durant les heures normales de travail. Comme on l'a indiqué ci-dessus, cette différence résulte probablement du poids accru des responsabilités et de la charge de travail supérieure qui découlent du fait d'occuper un poste hiérarchiquement supérieur.

3.8 Plans de carrière

Afin d'éclaircir les questions liées au maintien en poste des fonctionnaires, on a invité les répondants et répondantes à évaluer leurs intentions de départ de la FPF. Globalement, 27 % de l'ensemble des répondants et répondantes indiquent vouloir partir dans les cinq prochaines années. Cependant, on n'a pas noté de différence significative sur le plan statistique entre les

répondants et répondantes recrutés à la mi-carrière et toutes les autres personnes interrogées en ce qui concerne leur intention de demeurer au sein de la FPF. Malgré tout, on a noté des différences entre ces deux groupes quant aux raisons invoquées à l'appui de leur départ éventuel. Les répondants et répondantes à la mi-carrière (61 %) ont été plus nombreux que les autres (55 %) à indiquer qu'ils prévoyaient partir dans les trois prochaines années afin d'accepter un travail à l'extérieur de la FPF. Cependant, au vu des résultats déjà exposés dans le présent rapport, on ne peut en déduire que les nouvelles recrues à la mi-carrière planifient forcément de quitter la FPF au profit d'un emploi dans le secteur privé, puisque ce groupe semble accorder une préférence aux secteurs public et parapublic.

Les répondants et répondantes qui envisagent de quitter la FPF dans les trois prochaines années ont été invités à préciser l'importance de divers facteurs motivant leur décision. Les répondants et répondantes à la mi-carrière (44 %) étaient beaucoup moins nombreux que les autres (70 %) à indiquer que la raison d'un « changement de carrière » était très importante ou importante pour eux. Comme nous l'avons déjà indiqué, l'âge moyen et le stade de vie plus avancés des répondants et répondantes à la mi-carrière expliquent, dans une certaine mesure, pourquoi ils sont moins susceptibles de partir pour réaliser un changement de carrière. De manière quelque peu similaire, les répondants et répondantes à la mi-carrière (60 %) étaient moins susceptibles que les autres (73 %) de juger importante ou très importante « l'obtention d'un travail plus pertinent » comme motif de recherche d'un autre emploi à l'extérieur de la FPF.

4.0 Conclusion

Même si elles s'estiment satisfaites de plusieurs aspects inhérents à leur travail au sein de la FPF, les nouvelles recrues à la mi-carrière s'estiment moins satisfaites que les autres par rapport à certains facteurs. À titre d'exemple, les répondants et répondantes à la mi-carrière (35 %) étaient considérablement moins portés que les autres (41 %) à manifester leur accord avec l'énoncé suivant : « la FPF offre des salaires concurrentiels par rapport à ceux du secteur privé ». De même, les membres du groupe à la mi-carrière (51 %) étaient un peu moins nombreux que les autres (56 %) à convenir que la FPF offre une souplesse suffisante pour équilibrer la vie personnelle et professionnelle. Ce résultat peut résulter du fait que les personnes qui occupent un emploi au sein d'une catégorie professionnelle plus élevée sont soumis à des contraintes supérieures, sur le plan de leur horaire, à celles des fonctionnaires occupant un poste de niveau subalterne et, partant, éprouvent beaucoup plus de difficulté à concilier les impératifs du travail et de la vie professionnelle.

Fait significatif, interrogés sur des aspects particuliers de leur travail, les répondants et répondantes à la mi-carrière étaient plus portés (46 %) que les autres (41 %) à estimer que leur emploi actuel tirait pleinement parti de leurs études. De surcroît, les nouvelles recrues à la mi-carrière (57 %) étaient plus nombreuses que les autres (53 %) à convenir qu'elles recevaient une reconnaissance adéquate de leur gestionnaire lorsqu'elles s'acquittaient bien de leur travail. Malgré ces évaluations positives, une proportion moindre des répondants et répondantes à la mi-carrière (44 %) par rapport aux autres (57 %) estiment pouvoir s'acquitter de leur charge de travail durant les heures normales de travail. Dans une certaine mesure, cette différence tient au fait que ces personnes occupent un poste de niveau intermédiaire auquel sont généralement associés un niveau de responsabilité supérieur et une charge de travail plus contraignante, par rapport aux postes subalternes.

On notera avec intérêt qu'aucune différence significative sur le plan statistique n'a été relevée entre les répondants et répondantes à la mi-carrière et tous les autres en ce qui concerne leur intention de demeurer au sein de la FPF. Ce résultat permet de croire que ces personnes ne sont pas exposées à un risque plus élevé de quitter la FPF que les autres.

Parmi les personnes qui ont manifesté leur intention de quitter leur emploi dans les trois prochaines années, les répondants et répondantes à la mi-carrière (44 %) étaient considérablement moins nombreux que les autres (70 %) à préciser que le motif de « changement de carrière » était soit très important soit important pour eux. Comme nous l'avons déjà indiqué, l'âge moyen et le stade de vie plus avancés des répondants et répondantes à la mi-carrière expliquent, dans une certaine mesure, pourquoi ils sont moins susceptibles de quitter leur emploi au profit d'un changement de carrière. De la même manière, les répondants et répondantes à la mi-carrière (60 %) étaient également moins portés que les autres (73 %) à considérer comme très importante ou importante « l'obtention d'un travail plus pertinent » relativement à leur décision de chercher un autre emploi à l'extérieur de la FPF.