

LA RELÈVE DE DEMAIN : PORTRAIT DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DES JEUNES DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE



Principaux résultats de la consultation réalisée
auprès des employés et employées de la fonction publique
âgés de 35 ans et moins

Rapport réalisé pour le Forum des jeunes de la fonction
publique québécoise

Par Annie d'Amours, Beatriz Ribeiro et Domoina Randriamiarina

Mai 2022

ÉNAP

ÉCOLE NATIONALE
D'ADMINISTRATION
PUBLIQUE

forum
DES Jeunes

DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Table des matières

Introduction	3
Principaux résultats	4
Conclusion	16
Recommandations	17
Annexe 1 Questionnaire Web	19

Liste des tableaux

Tableau 1 Taux de participation au questionnaire Web	4
Tableau 2 Principales réponses sociodémographiques	4
Tableau 3 Facteurs d'influence positifs perçus	7
Tableau 4 Avancement de carrière souhaité	8
Tableau 5 Facteurs d'influence négatifs perçus	10
Tableau 6 Compétences acquises selon les participants	15

Liste des figures

Figure 1 Souhaits des participants occupant un emploi professionnel	7
Figure 2 Souhaits des participants occupant un emploi technique ou de soutien	7
Figure 3 Souhaits des participants occupant un emploi d'encadrement	8
Figure 4 Soutien organisationnel	9
Figure 5 Raisons principales de quitter la fonction publique	14

Liste des sigles et des acronymes

DSO	Direction des services aux organisations
ÉNAP	École nationale d'administration publique

Avant-propos

Le présent rapport porte sur l'analyse des données recueillies auprès des 4 304 jeunes de la fonction publique québécoise qui ont participé à la consultation entre le 20 janvier et le 10 février 2022. Les prochaines sections du rapport décrivent les objectifs de la consultation et les aspects méthodologiques. Ensuite est présenté le profil sociodémographique des répondant(e)s. Puis, les résultats de l'enquête sont décrits, notamment l'avancement de carrière souhaité. Les facteurs perçus comme une influence positive sur la progression de carrière et les facteurs qui représentent un obstacle sont également abordés. À la lumière de ses résultats, le rapport apporte des pistes de réflexion et des recommandations à considérer dans la perspective d'une plus grande rétention des talents au sein de la fonction publique québécoise, considérant le portrait principal du groupe-cible.

Le Forum des jeunes de la fonction publique québécoise

Le Forum des jeunes de la fonction publique québécoise (ci-après « le Forum ») est une organisation à but non lucratif créée en 1997 par une dizaine de jeunes employé(e)s de la région de Québec. Le Forum avait pour objectif de combler l'absence d'organismes s'adressant particulièrement aux jeunes employé(e)s de l'État âgés de 18 à 35 ans. En tant qu'organisme sans but lucratif, le Forum regroupe actuellement près de 4 300 membres de 35 ans et moins à l'emploi de la fonction publique, et ce, peu importe leur statut ou leur catégorie d'emploi.

La mission du Forum est de contribuer activement à l'intégration et au développement des jeunes, tout en favorisant leur participation à l'évolution de l'État. Le Forum a également le souci d'être au cœur des réflexions entourant les nombreux défis auxquels est confrontée la fonction publique québécoise. Pour ce faire, des activités de consultation sont privilégiées, permettant aux jeunes employé(e)s de l'État de réfléchir et de s'exprimer sur des sujets qui les concernent.

Tourné vers l'avenir et la créativité, le Forum se projette en avant en se donnant une vision à la mesure des attentes des jeunes. Il vise à être le lieu de réseautage et de réflexion privilégié des jeunes fonctionnaires et un intervenant incontournable au regard des grands enjeux de la fonction publique.

L'École nationale d'administration publique

L'École nationale d'administration publique (ci-après l'ÉNAP) a pour objet l'enseignement universitaire et la recherche en administration publique et, particulièrement, la formation et le perfectionnement d'administrateur(trice)s publics. Sa mission est d'appuyer les administrations publiques québécoises et canadiennes dans leurs actions stratégiques et opérationnelles en maillant les savoirs d'expérience et les savoirs scientifiques. Flexible et avant-gardiste, l'ÉNAP a pour seul domaine d'études l'administration publique, ce qui en fait des spécialistes du domaine.

Sommaire exécutif

La consultation 2021-2022 portant sur la progression de carrière dans la fonction publique québécoise a été menée en collaboration avec l'ÉNAP auprès des jeunes fonctionnaires de 35 ans et moins de la fonction publique québécoise. Cette consultation avait notamment pour but d'obtenir un portrait du développement de carrière des jeunes et leur perception sur les modalités actuelles qui leur sont favorables ou défavorables pour leur progression de carrière. Ceci dans l'objectif de mieux comprendre les facteurs, en lien avec la progression de carrière et les opportunités professionnelles, qui influent sur la rétention des jeunes dans la fonction publique québécoise.

Les réponses ont été recueillies entre le 20 janvier et le 10 février 2022 par l'intermédiaire d'un questionnaire électronique, envoyé à 13 123 jeunes. Au total, 4304 questionnaires ont été dûment remplis et ont été retenus pour analyse, soit l'équivalent d'un taux de participation de 33%. Voici un résumé des principaux résultats :

- Les répondant(e)s professionnel(le)s souhaitent :
 - D'ici deux ans : Demeurer à leur niveau d'emploi actuel (57%) ou atteindre le niveau expert (16%);
 - D'ici cinq ans : Atteindre le niveau expert (19%) ou devenir coordonnateur(trice) ou chef(fe) d'équipe (12%);
 - D'ici dix ans : Occuper un emploi d'encadrement (13%) ou devenir coordonnateur(trice) ou chef(fe) d'équipe (10%) ou atteindre le niveau expert (10%).
- Les répondant(e)s faisant partie du personnel technique et de bureau souhaitent :
 - D'ici deux ans : Demeurer à leur niveau d'emploi actuel (34%) ou occuper un emploi professionnel (40%);
 - D'ici cinq ans : Occuper un emploi professionnel (40%);

- D'ici dix ans : Occuper un emploi professionnel (30%) ou occuper un emploi professionnel, niveau expert (11%).
- Les obstacles soulevés pour la progression de carrière sont notamment les coupes budgétaires (35%), le manque d'informations sur la manière d'atteindre les objectifs (31 %) et la refonte de la dotation, particulièrement pour le personnel technique et de bureau.
- 73 % des répondant(e)s souhaitent rester dans la fonction publique au moins pour les deux prochaines années, 52 % souhaitent faire carrière dans la fonction publique québécoise et 21 % ne sont pas certain(e)s de ce choix.
- 21 % accepteraient de travailler dans une autre région que la Capitale-Nationale ou Montréal.
- Les principales raisons qui inciteraient les répondant(e)s à quitter la fonction publique québécoise sont la recherche d'une meilleure rémunération (27%), l'obtention d'un milieu de travail plus agile, stimulant et novateur (8%) et l'atteinte de son plein développement de carrière (9%).
- Les compétences nécessaires afin de contribuer aux solutions novatrices, notamment en tirant profit des technologies numériques, le développement de la sensibilité envers la composante politique du travail en administration publique, ainsi que les compétences en matière de créativité, d'originalité et d'inventivité au travail, sont maîtrisées par moins de la moitié des participants.

Introduction

Tous les ans, le Forum tient une consultation sur un sujet d'importance pour les jeunes de la fonction publique québécoise âgés de 35 ans et moins (ci-après, le « groupe-cible »). Cette année, la consultation portait sur le thème de la progression de carrière et a été réalisée en collaboration avec la Direction des services aux organisations (DSO) de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP). Plus précisément, les objectifs de la consultation étaient :

- Obtenir un portrait de l'avancement de carrière souhaité par le groupe-cible, ainsi que les cheminements types présents dans la fonction publique québécoise.
- Sonder le groupe-cible sur les obstacles, les éléments à développer ou à améliorer en lien avec leur progression de carrière, ainsi que le rôle de l'employé et de l'employeur dans la gestion de la carrière.
- Connaître la perception que le groupe-cible a des possibilités de progression de carrière, des opportunités professionnelles et du suivi professionnel dans la fonction publique québécoise.
- Déterminer les facteurs, en lien avec la progression de carrière et les opportunités professionnelles, qui influent sur la rétention des jeunes dans la fonction publique québécoise.
- Connaître les compétences que les jeunes souhaitent développer pour atteindre leurs objectifs de carrière dans la fonction publique et leur perception sur les moyens qui s'offrent à eux pour développer ces compétences.

Le questionnaire Web a consisté en un ensemble de questions normalisées visant à décrire la progression de carrière du groupe-cible sous différents aspects. Le questionnaire Web a été mis en ligne du 20 janvier au 10 février 2022. Sur les 13 123 questionnaires transmis, 4 304 ont été remplis et retenus pour l'analyse. Le taux de réponse est de 33 %. Le niveau de confiance s'élève à 95 %¹, avec une marge d'erreur de plus ou moins 1 %.

Les réponses au questionnaire Web ont été transférées dans un logiciel tableur. Une validation des bases de données a été exécutée et des estimations ont été faites par méthode de calage (pondération du groupe-cible et post-stratification par région).

¹ Mesure de la probabilité, exprimée généralement en pourcentage (par exemple 90 %, 95 % ou 98 %), qu'une caractéristique donnée d'une population se trouve à l'intérieur des limites estimatives que l'analyse des éléments inclus dans un échantillon a permis d'établir (OQLF, 2012).

Tableau 1 Taux de participation au questionnaire Web

QUESTIONNAIRES ENVOYÉS	QUESTIONNAIRES REMPLIS ET RETENUS POUR L'ANALYSE	TAUX DE PARTICIPATION
N = 13 123 questionnaires	n = 4 304 questionnaires	33 %

Principaux résultats

Le tableau ci-dessous présente les principales réponses obtenues pour les questions sociodémographiques posées aux participant(e)s du questionnaire Web.

Tableau 2 Principales réponses sociodémographiques

QUESTIONS	RÉPONSES
À quel groupe d'âge appartenez-vous?	53 % des participant(e)s étaient âgé(e)s de 31 à 35 ans.
Quel est votre genre?	69 % des participant(e)s étaient de genre féminin.
Vous considérez-vous comme...	86 % des participant(e)s ne faisaient partie d'aucune minorité visible ou ethnique, n'étaient pas reconnus comme personne handicapée et possédaient comme langue maternelle le français
Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu?	35 % des participant(e)s avaient obtenu un diplôme de baccalauréat. 26 % des participant(e)s avaient obtenu un diplôme de maîtrise.
Dans quelle région administrative travaillez-vous?	84 % des participant(e)s travaillaient dans la Capitale-Nationale et 13 % travaillaient à Montréal.
Votre emploi au sein de la fonction publique québécoise relève de quel domaine d'activité?	43 % des participant(e)s relevaient du domaine de l'administration, des affaires, de la comptabilité et de la finance.
Votre catégorie d'emploi, corps d'emploi et statut de votre poste actuel?	63 % des participant(e)s intègrent la catégorie d'emplois professionnels, 24 % la catégorie d'emplois personnel technique, 9 % intègrent la catégorie de personnel de soutien et 1 % la catégorie d'emploi d'encadrement. Dans la catégorie d'emploi professionnel, 23 % des participant(e)s sont agent(e) de recherche et de planification socioéconomique.

QUESTIONS	RÉPONSES
Votre organisation dans laquelle vous travaillez?	75 % des participant(e)s détiennent un statut de personnel régulier.
	8 % des participant(e)s travaillent au ministère des Transports.
	7 % des participant(e)s travaillent à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
	6 % des participant(e)s travaillent au ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques.
	6 % des participant(e)s travaillent au ministère de la Justice.

Les données recueillies démontrent que la grande majorité des jeunes de la fonction publique québécoise fait partie du groupe d'âge de 31 à 35 ans et appartient au genre féminin. Le dernier *Bilan démographique du Québec* réalisé par l'Institut de la statistique du Québec compile autant d'hommes que de femmes âgées de 18 à 35 ans pour l'ensemble du Québec². Par ailleurs, la grande majorité des jeunes de la fonction publique québécoise ne fait partie d'aucune minorité, détient un diplôme de baccalauréat, travaille dans le domaine de l'administration, des affaires, de la comptabilité et de la finance à titre d'agent de recherche et de planification socioéconomique au sein de la Capitale-Nationale. Près de 14% des jeunes ont indiqué faire partie d'un groupe représentant la diversité (minorité visible (8 %) ou ethnique (3,5%), membre des Premières Nations, Inuit ou Métis (0,5%), reconnu comme une personne handicapée (1%) avoir l'anglais comme langue maternelle (0,4%).

Les participant(e)s ont été interrogé(e)s à propos de la possibilité de poursuivre une formation générale d'ici les cinq prochaines années. Un peu moins de la moitié des participant(e)s ne compte pas poursuivre de formation générale. Parmi ces participant(e)s, 46 % intègrent la catégorie d'emplois professionnels, 36 % la catégorie d'emplois techniques et 27 % la catégorie de personnel de bureau. Parmi les personnes qui souhaitent poursuivre une formation générale, 9 % comptent s'inscrire à des études de deuxième cycle universitaire.

² Institut de la statistique du Québec (2020), « Bilan démographique du Québec », *site Web de l'Institut de la statistique du Québec*, [en ligne] <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2020.pdf>, consulté le 5 avril 2022.

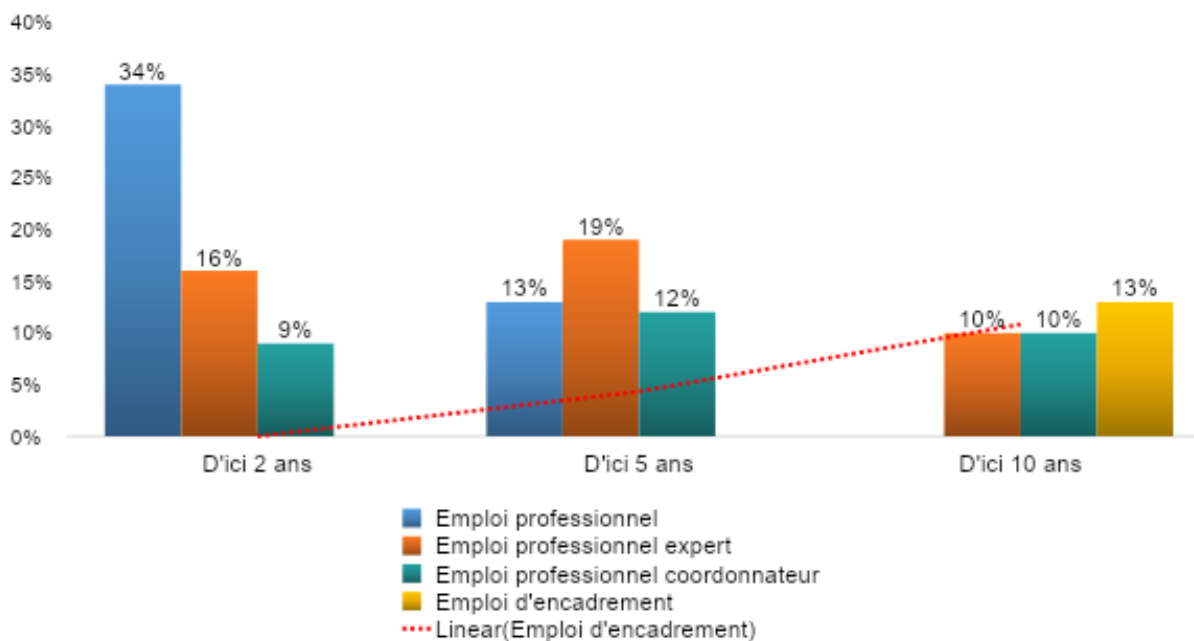
Progression de carrière, opportunités et suivi professionnels

Presque 60 % des participant(e)s sont entré(e)s dans la fonction publique du Québec depuis l'année 2018, et 30 % dans les deux dernières années : 2021 (19 %) et 2020 (11 %). La ressource principale utilisée par le groupe-cible pour entrer dans la fonction publique québécoise a été le Portail carrières du gouvernement pour 31 % des participant(e)s³.

Avancement de carrière souhaité

D'ici les deux prochaines années, le principal objectif de carrière énoncé par les participant(e)s est d'occuper un emploi professionnel. Lorsqu'interrogé(e)s sur les cinq prochaines années, l'objectif de carrière énoncé par les participant(e)s demeure le même que celui des deux prochaines années. Toutefois, sur dix ans, presque 10 % des participant(e)s mentionnent avoir pour objectif principal de carrière d'occuper un poste d'encadrement (9 % énoncent souhaiter occuper un emploi professionnel de niveau expert, et 8 % souhaitent occuper un emploi de coordonnateur ou de chef d'équipe)

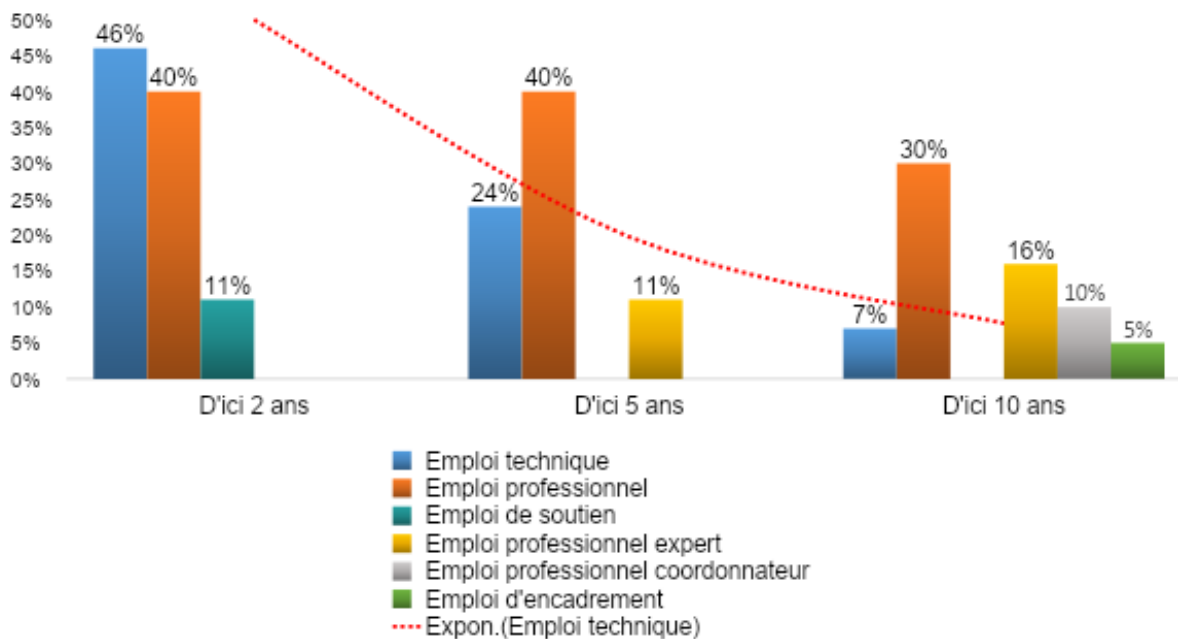
Figure 1 Souhaits des participant(e)s occupant un emploi professionnel



Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

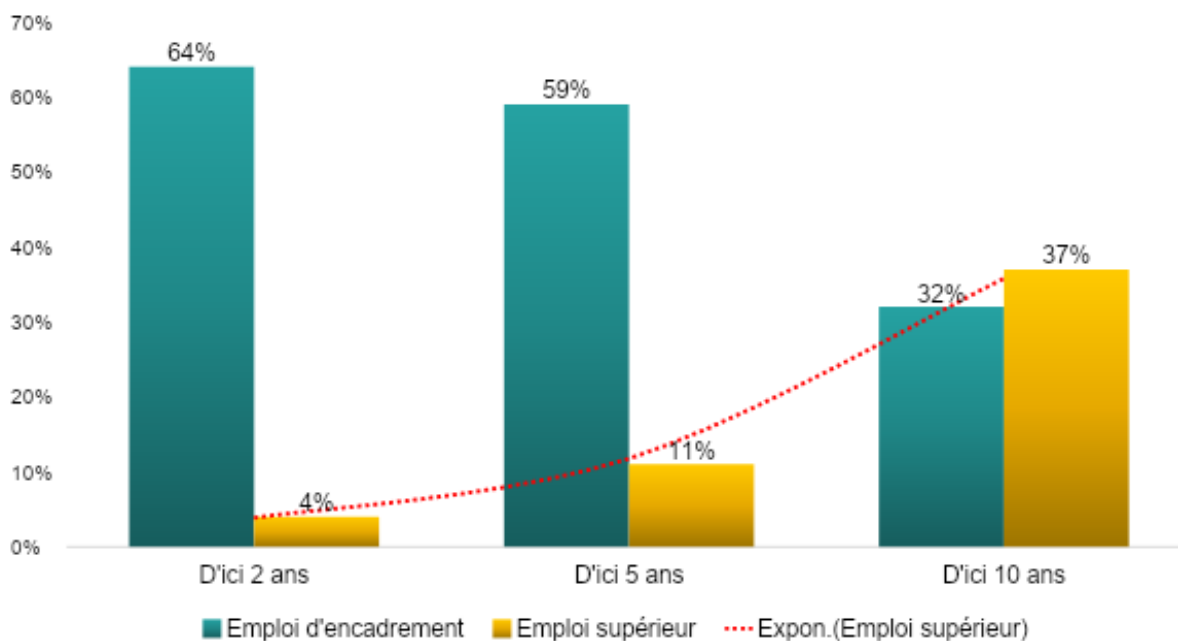
³ Le « Portail carrières du gouvernement » se nomme maintenant « Travailler dans la fonction public » sur le *site Web du Ministère de la Cybersécurité et du Numérique*, [en ligne] <https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique>, consulté le 5 avril 2022.

Figure 2 Souhaits des participant(e)s occupant un emploi technique ou de soutien



Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Figure 3 Souhaits des participant(e)s occupant un emploi d'encadrement



Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Selon les réponses obtenues, il appert que, depuis leur entrée dans la fonction publique québécoise, 45 % des participant(e)s n'ont pas bénéficié de promotion, de prime, de mutation ou encore de nouvelle affectation. En outre, la majorité des participant(e)s considère que le cumul d'années d'ancienneté dans une organisation est l'unique facteur pouvant influencer positivement sur le développement de leur carrière.

Tableau 3 Facteurs d'influence positive perçu

Selon vous, est-ce qu'il y a des facteurs qui pourraient influencer positivement votre développement de carrière?	Pourcentage de participant(e)s
Posséder une expertise recherchée	44 %
Mon ancienneté dans l'organisation	44 %
Un ou des changements dans mon équipe	28 %
Mon réseau de contacts	27 %
Avoir accès à du mentorat	25 %
Une réorganisation ministérielle	15 %

Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Les participant(e)s ont également été interrogé(e)s sur les possibilités de réaliser leurs objectifs, ainsi que sur l'accompagnement reçu jusqu'à présent par leur organisation. Il appert que les participants considèrent davantage leur motivation personnelle (réalisation de leurs objectifs) que l'accompagnement ou leurs connaissances sur les possibilités de développement de carrière dans la fonction publique québécoise.

Le **tableau 4** résume les principales réponses fournies par les participant(e)s.

Tableau 4 Avancement de carrière souhaité

QUESTIONS POSÉES	PRINCIPALES RÉPONSES
Vos possibilités de réaliser vos objectifs de développement de carrière dans la fonction publique québécoise pour les prochaines années?	La moyenne des participant(e)s a attribué une note de 7 sur 10 quant à ses possibilités de réaliser ses objectifs de développement de carrière.
Vos connaissances sur les possibilités de développement de carrière au sein de la fonction publique québécoise?	La moyenne des participant(e)s s'est attribuée une note de 6 sur 10 quant à ses connaissances sur les possibilités de développement de carrière au sein de la fonction publique québécoise.

QUESTIONS POSÉES

PRINCIPALES RÉPONSES

L'accompagnement de votre organisation dans le développement de votre carrière?

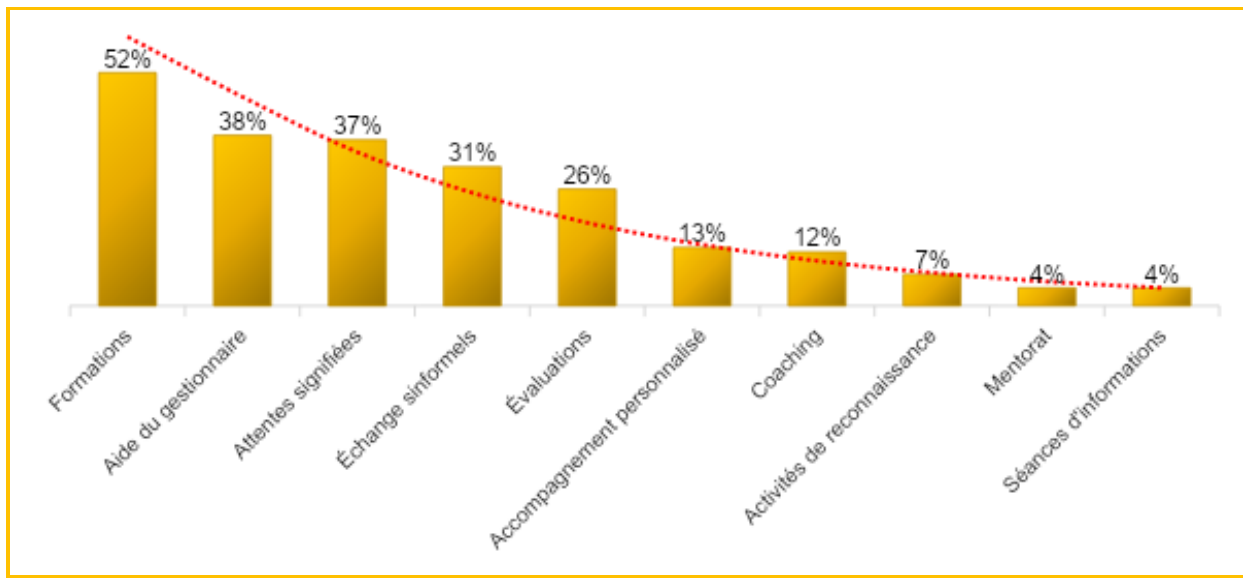
La moyenne des participant(e)s attribuait une note de **6 sur 10** quant à l'accompagnement de son organisation.

Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Questionné(e)s sur les manières dont leur organisation actuelle les a aidés dans le développement de carrière, les participant(e)s ont répondu à majorité : « la formation offerte par l'organisation ».

Il appert également que leur relation avec leur gestionnaire revêt une grande importance dans le développement de carrière, notamment en ce qui a trait au soutien du gestionnaire, au partage des attentes signifiées, ainsi qu'aux échanges informels entre professionnels et gestionnaires. Les séances d'information ne semblent pas répondre aux attentes et aux besoins des jeunes de la fonction publique québécoise. Seulement 4 % des participants ont affirmé que ces séances les avaient aidés dans leur développement de carrière. La **figure 1** illustre les principales réponses fournies par les participant(e)s.

Figure 4 Soutien organisationnel



Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Principales perceptions à propos de la progression de carrière, des opportunités et du suivi professionnel

Les données recueillies démontrent que la grande majorité des participant(e)s possède une perception plutôt positive de leurs possibilités de réaliser leurs objectifs de développement

de carrière dans la fonction publique québécoise. Néanmoins, en ce qui concerne les connaissances sur leurs possibilités de développement de carrière, ainsi que sur l'aide apportée par leur organisation afin de les soutenir dans le développement de leur carrière, l'appréciation est plutôt faible. Il semble que le groupe-cible connaisse peu les possibilités et considère que le suivi professionnel pourrait être bonifié.

« Comment les jeunes pourraient-ils faire pour être attirés par le secteur public alors qu'il n'y a aucune publicité? Il y a un manque flagrant d'information concernant l'entrée à la fonction publique » (personne ayant participé au questionnaire).

« Le volet d'accompagnement pour la carrière semble inexistant dans la fonction publique. Dans les deux organismes pour lesquels j'ai travaillé, on ne m'a jamais demandé quelles étaient mes ambitions de carrière ou même où je me voyais dans les cinq prochaines années » (personne ayant participé au questionnaire).

« J'ai eu un début difficile par le manque d'accompagnement pour mieux me guider dans mes tâches. Disons que j'ai effectué mon travail du mieux que je pouvais avec les connaissances que j'avais à ce moment-là. Ce fut très difficile de m'adapter en ce sens. J'ai dû avoir une conversation sérieuse avec ma cheffe d'équipe. Je ne sais pas comment aller plus loin dans mon cheminement de carrière » (personne ayant participé au questionnaire).

« J'ai souvent mentionné le cheminement de carrière désiré à mes chefs d'équipe ou à mes gestionnaires, mais sauf de mes propres initiatives, on ne m'a jamais accompagné pour déterminer quelles formations ou quels autres éléments pourraient m'être utiles afin d'évoluer dans le bon sens » (personne ayant participé au questionnaire).

Obstacles à la progression de carrière

Le groupe-cible a été interrogé sur les facteurs pouvant influencer négativement le développement de leur carrière au sein de la fonction publique québécoise. Le tableau ci-dessous résume les principaux facteurs.

Tableau 5 Facteurs d'influence négative perçue

QUESTIONS POSÉES	PRINCIPALES RÉPONSES
Des coupes budgétaires/abolition de postes.	35 % des participant(e)s ont identifié ce facteur.
Un environnement de travail difficile.	31 % des participant(e)s ont identifié ce facteur.
Un manque d'informations sur la manière d'atteindre les objectifs.	31 % des participant(e)s ont identifié ce facteur.
Des raisons personnelles ou familiales.	28 % des participant(e)s ont identifié ce facteur.

Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Selon la compréhension des participant(e)s, il appert également que le Projet de loi n° 60 (2021, chapitre 11) modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions représente un facteur qui peut influencer négativement sur leur développement de carrière au sein de la fonction publique. En effet, pour le personnel technique et de bureau, la refonte de la dotation amène une préoccupation en lien avec le retrait de la compensation de scolarité, qui était régulièrement utilisée dans l'avancement de carrière pour ces catégories d'emploi.

De fait, les modifications proposées à la Loi exigent maintenant un diplôme de baccalauréat pour accéder à un poste de professionnel. Par conséquent, certains participant(e)s ont mentionné la difficulté sous-jacente à la reprise d'études universitaires, notamment au regard de la conciliation famille-travail-études.

« Le projet de Loi qui a été adopté pour abolir les banques de candidats est très décevant pour l'évolution professionnelle dans la fonction publique. Je possède un certificat universitaire en droit du travail puisque je voulais me spécialiser dans mon domaine. J'ai travaillé fort pour acquérir mon ancienneté et j'ai acquis beaucoup de connaissances dans mon domaine. J'ai réussi mes concours professionnels me permettant de me rapprocher de mon but d'obtenir un poste professionnel. [...] Il me reste seulement 1 an à compter de l'entrée en vigueur officielle pour trouver un emploi, sinon c'est foutu. Je trouve qu'on coupe la possibilité aux gens sur place, qualifiés et qui veulent évoluer de pouvoir le faire. Malheureusement, ça entraînera une migration du public vers le privé si nous n'avons plus aucune possibilité d'avancement professionnel » (personne ayant participé au questionnaire).

« Même si je suis dans mon organisation depuis 16 ans, et que j'occupe un poste de professionnel par intérim grâce à mon expertise, mes connaissances et mes habiletés, je ne pourrai jamais obtenir un poste de niveau professionnel puisque je n'ai qu'un certificat universitaire. Le dernier processus grand public pour un poste de professionnel a eu lieu en 2018 [...] aucun autre processus grand public n'a eu lieu. Or, la réforme ne me permet plus la compensation. Je désirais faire ma carrière dans la fonction publique [...], mais cette réforme me fait penser fortement à quitter la fonction publique » (personne ayant participé au questionnaire).

Ces données sont d'autant parlantes si l'on considère le portrait principal du groupe-cible, composé à 69 % de personnes de genre féminin et âgées de 31 ans à 35 ans. La Stratégie gouvernementale pour l'égalité rappelle les défis liés à la conciliation famille-travail-études :

« Au chapitre du travail rémunéré, les femmes consacrent en moyenne moins d'heures que les hommes, alors qu'au chapitre du travail domestique ou du soin aux proches, elles travaillent davantage. Ce déséquilibre, lié directement au travail dit invisible des femmes, diminue fréquemment leur salaire, les rend plus vulnérables à vivre des situations de précarité en cas de séparation et, à plus long terme, peut en venir à

diminuer leurs revenus de retraite. Enfin, nombreux sont les parents qui combinent les responsabilités familiales et un projet d'études. En 2011, les parents-étudiants représentaient 25 % des personnes inscrites dans le réseau de l'Université du Québec, et les femmes constituaient la majorité de ces personnes qui étudiaient tout en assumant des responsabilités familiales. Le milieu postsecondaire est donc lui aussi appelé à composer avec des défis liés à la conciliation famille-travail-études » (Secrétariat à la condition féminine, 2017, *Ensemble pour l'égalité : Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* : 91)

Principaux obstacles

En plus des facteurs liés au contexte économique ou à la santé au travail, le manque d'informations sur la manière d'atteindre les objectifs de développement de carrière du groupe-cible revêt une certaine importance, notamment si l'on réfère aux données précédentes qui indiquent une appréciation plutôt faible des connaissances des participants sur leurs possibilités de développement de carrière, ainsi que sur l'aide apportée par leur organisation. Enfin, les raisons personnelles et familiales apparaissent également comme l'un des principaux facteurs pouvant influencer négativement le développement de carrière des jeunes 35 ans et moins au sein de la fonction publique.

À cet effet, une relation s'avère positive entre la question du genre, l'âge, la conciliation travail-vie personnelle et la poursuite de sa carrière dans une autre région administrative que la Capitale-Nationale. Ainsi, les personnes ayant répondu au questionnaire Web de genre féminin, appartenant au groupe d'âge de 31 à 35 ans, mentionnent comme principale raison de quitter la fonction publique québécoise la conciliation travail et vie personnelle⁴. En outre, la corrélation demeure positive entre le genre féminin, l'âge de 31 à 35 ans et l'acceptation de poursuivre sa carrière dans une autre région administrative que celle où le groupe-cible travaille actuellement⁵.

Rétention des jeunes dans la fonction publique québécoise

Les participant(e)s ont été interrogé(e)s à propos de la possibilité de poursuivre leur carrière dans une autre région administrative que celle où ils travaillent actuellement. Il y a 34 % des participant(e)s qui accepteraient de travailler dans une autre région et autant de participant(e)s qui n'accepteraient pas de travailler dans une autre région administrative.

« Il est difficile d'avoir une progression de carrière dans la fonction publique lorsque tu occupes un emploi en région et y habites. Avec l'arrivée du travail hybride ou à distance, il y a une petite chance, mais la pratique de décentraliser les postes est encore très frileuse pour certains. [...] je travaille à distance depuis quatre ans et je sais que c'est quelque chose qui est possible pour de nombreux postes. Je crois que les gestionnaires doivent être davantage informés, sensibilisés et surtout outillés » (personne ayant participé au questionnaire) ».

⁴ r = 0,091; niveau de confiance de 99 %.

⁵ r = 0,091; niveau de confiance de 99 %.

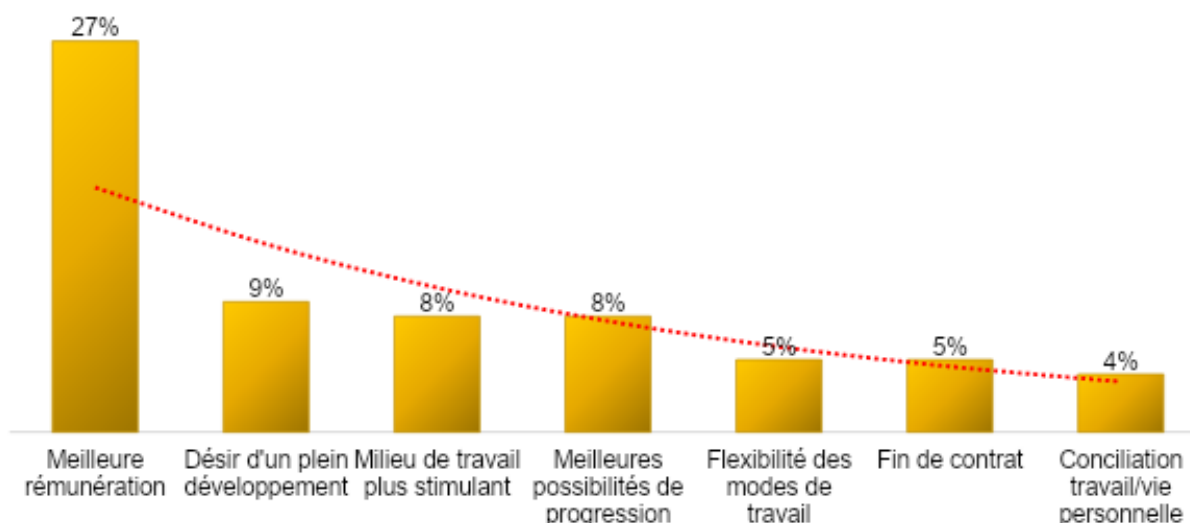
« Le fait d'être dans un bureau en région me bloque énormément à avoir un poste qui m'intéresse, car tous les postes sont disponibles uniquement à Montréal et Québec (personne ayant participé au questionnaire) ».

« Trop d'emplois sont rattachés à Québec, le télétravail doit rapidement être généralisé pour pouvoir avoir de l'expertise en région, il y a un vrai enjeu de décentralisation de la fonction publique. La fonction publique québécoise doit se flexibiliser et comprendre la réalité des travailleurs en 2021 (personne ayant participé au questionnaire) ».

Les participant(e)s ont été interrogé(e)s à propos de la possibilité qu'ils envisagent de rester dans la fonction publique québécoise. La moitié des participant(e)s ont répondu qu'ils ou elles souhaitent rester dans la fonction publique québécoise. Presque 20 % du groupe-cible ne savait pas s'il allait rester dans la fonction publique québécoise ou non. À cet effet, une relation positive s'établit entre les personnes de genre féminin âgées entre 31 et 35 ans et la possibilité de rester dans la fonction publique québécoise⁶.

Par ailleurs, la principale raison nommée par les participant(e)s qui les inciterait à quitter la fonction publique québécoise serait la recherche d'une meilleure rémunération (27 %). Le plein développement de leur carrière professionnelle est également souligné par 9 % des participant(e)s. La **figure 5** détaille les principales raisons qui inciteraient les jeunes à quitter la fonction publique québécoise.

Figure 5 Raisons principales de quitter la fonction publique



Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

⁶ r = 0,061; niveau de confiance de 99 %.

« La différence de salaire me fait hésiter sur mon plan de carrière. Il n'est pas normal que le travail de technicienne soit payé entre 50 000 \$ et 75 000 \$ au fédéral et au municipal, alors que je ne gagne que 42 000 \$ après plus de neuf ans dans la fonction publique pour les mêmes d'études. J'adore mon travail, mais je pense de plus en plus souvent à quitter la fonction publique » (personne ayant participé au questionnaire).

« La clé pour conserver les jeunes au sein de la fonction publique passe par la reconnaissance, la possibilité d'obtenir un poste permanent rapidement (stabilité), une conciliation travail-famille, un salaire à la hauteur de l'emploi ainsi que des avantages sociaux qui sont dignes d'être des avantages sociaux à un prix abordable » (personne ayant participé au questionnaire).

Pour maintenir les jeunes de 35 ans et moins dans la fonction publique québécoise, il apparaît que la flexibilité sur les lieux de travail pourrait être un facteur d'influence positif, puisqu'une large proportion d'employé(e)s actuel(le)s accepterait de travailler dans une autre région que la Capitale-Nationale (plus de 30 %). Par ailleurs, la rétention des talents est également influencée par les questions salariales, les participant(e)s ayant estimé que la rémunération était plus élevée dans les fonctions publiques municipale ou fédérale.

Profil de compétences

Les participant(e)s ont été interrogé(e)s sur leurs connaissances ou leurs compétences à acquérir afin d'atteindre leurs objectifs de carrière. Les réponses obtenues illustrent que le groupe-cible considère qu'il possède une bonne conscience de soi-même et qu'il sait manifester de l'empathie envers les autres.

Les participant(e)s ont également considéré qu'ils ou elles possédaient les compétences afin de collaborer à un climat de travail agréable, sain et stimulant. Le **tableau 6** présente les principales réponses obtenues aux questions portant sur les compétences et les connaissances des jeunes de la fonction publique québécoise.

Tableau 6 Compétences acquises selon les participant(e)s

COMPÉTENCES	RÉPONSES
Agir en fonction du bien commun et de manière exemplaire pour maintenir la confiance de la population envers le secteur public.	66 % des participant(e)s affirment maîtriser cette compétence.
Collaborer à un climat de travail agréable, sain et stimulant.	82 % des participant(e)s affirment maîtriser cette compétence.
M'exprimer clairement, écouter activement les autres et adapter mes communications dans différents contextes en utilisant les outils numériques appropriés.	34 % des participant(e)s affirment être en voie de maîtriser cette compétence.
Planifier et organiser mes tâches dans le but d'atteindre les résultats fixés.	30 % des participant(e)s affirment être en voie de maîtriser cette compétence.
Savoir cibler et analyser l'information utile.	30 % des participant(e)s affirment être en voie de maîtriser cette compétence.
Contribuer aux solutions novatrices, notamment en tirant profit des technologies numériques.	14 % des participant(e)s affirment ne pas maîtriser cette compétence.
M'adapter à un contexte de travail en mouvance en faisant preuve d'ouverture d'esprit, de souplesse et d'un souci constant d'efficacité.	64 % des participant(e)s affirment maîtriser cette compétence.
Tisser des liens de qualité avec mes collègues et miser sur le travail collaboratif pour mieux atteindre les objectifs de l'organisation.	65 % des participant(e)s affirment maîtriser cette compétence.
Agir malgré les situations difficiles, et ce, en toute conscience et en faisant preuve d'humilité.	28 % des participant(e)s affirment être en voie de maîtriser cette compétence.
Avoir une bonne conscience de moi-même et manifester de l'empathie envers les autres.	72 % des participant(e)s affirment maîtriser cette compétence.

COMPÉTENCES	RÉPONSES
Détenir une sensibilité envers la composante politique de mon travail.	14 % des participant(e)s affirment ne pas maîtriser cette compétence.
Effectuer mon travail en considérant les besoins de la clientèle et adopter une approche « service au citoyen ».	61 % des participant(e)s affirment maîtriser cette compétence.
Être créatif ou créative et faire preuve d'originalité et d'inventivité au travail.	10 % des participant(e)s affirment ne pas maîtriser cette compétence.
Rester concentré ou concentrée sur différentes tâches et utiliser le temps de manière efficace et efficiente.	33 % des participant(e)s affirment être en voie de maîtriser cette compétence.

Source : FORUM/ÉNAP, questionnaire Web, 2022.

Comme l'illustre le tableau, les compétences nécessaires afin de contribuer aux solutions novatrices, notamment en tirant profit des technologies numériques, le développement de la sensibilité envers la composante politique du travail en administration publique, ainsi que les compétences en matière de créativité, d'originalité et d'inventivité au travail, sont maîtrisés par moins de la moitié des participant(e)s.

Conclusion

Les résultats démontrent que la relève de demain est composée à majorité de personnes de genre féminin âgées de 31 ans et plus, détenant un diplôme de baccalauréat et travaillant dans le domaine de l'administration, des affaires, de la comptabilité et de la finance à titre de professionnel au sein de la Capitale-Nationale.

Pour les cinq prochaines années, les jeunes de 35 ans et moins n'envisagent pas d'importants changements de carrière, puisqu'ils comptent conserver le poste qu'ils occupent déjà. L'acquisition de connaissances sur les possibilités de carrière dans la fonction publique québécoise et l'optimisation de mesures de soutien en la matière amèneraient peut-être un éclairage nouveau sur le développement de leur carrière. De même, le renforcement de leurs compétences en matière de technologies numériques leur serait utile pour progresser dans leur carrière.

Au vu des résultats obtenus, il appert que le maintien des jeunes de 35 ans et moins dans la fonction publique québécoise bénéficierait d'une plus grande flexibilité des lieux de travail, des conditions salariales plus compétitives, ainsi que de l'optimisation des mesures de conciliation famille-travail-études déjà existantes.

Les recommandations qui suivent ont été formulées dans la perspective d'une plus grande rétention des talents au sein de la fonction publique québécoise, considérant le portrait principal du groupe-cible.

Recommandations

1. Considérer la possibilité du télétravail à temps plein afin d'augmenter la proportion de jeunes dans la fonction publique.

Actuellement, les effectifs sont concentrés dans la Capitale-Nationale (84 %), alors que le tiers de ces jeunes accepteraient de poursuivre leur carrière dans une autre région administrative que celle dans laquelle ils travaillent actuellement. Il serait intéressant de continuer les efforts afin de bonifier les possibilités d'embaucher des employé(e)s dans toutes les régions du Québec. Celles-ci regorgent de talents qui pourraient contribuer à la performance de l'État. En outre, le pourcentage de jeunes qui envisagent de faire carrière dans la fonction publique serait susceptible d'être influencé positivement par ces possibilités. À l'heure actuelle, la moitié des jeunes de la fonction publique ont l'intention de rester dans la fonction publique (52 %) et plus de 20 % ne savent pas s'ils resteront ou non. Enfin, plusieurs jeunes avancent les raisons d'un changement de région, de ville, de conditions familiales ou du peu de flexibilité dans la fonction publique concernant le télétravail pour quitter la fonction publique québécoise. Considérant le portrait sociodémographique de la majorité des jeunes femmes (69 %) âgées de 31 ans à 35 ans (53 %) les modes de travail hybrides sont susceptibles de créer une différence dans le maintien des jeunes talents dans la fonction publique québécoise.

2. Offrir des activités d'information sur les possibilités de développement de carrière dans la fonction publique québécoise, de même que des activités de sensibilisation auprès des organisations gouvernementales afin d'offrir de l'accompagnement, d'attirer et de maintenir les jeunes dans la fonction publique.

Les jeunes actuellement en fonction estiment positivement leurs possibilités de réaliser leurs objectifs de développement de carrière dans la fonction publique québécoise pour les prochaines années (75 %). Cependant, leurs connaissances sur les possibilités de développement de carrière au sein de la fonction publique québécoise sont faibles : la majorité des participant(e)s ont donné la note de 6 sur 10 considérant leurs connaissances (51 %). Ce résultat est encore plus faible en ce qui concerne l'accompagnement offert par leur organisation pour le développement de leur carrière (58 %). D'autant que, selon les participants, les formations ne sont offertes qu'à hauteur de 52 %, l'accompagnement par leur gestionnaire concerne seulement 38 % des jeunes et les séances d'information et conférences sur le développement de carrière n'atteignent que 4 % des jeunes actuellement en fonction. Enfin, presque la moitié des jeunes considèrent que l'évolution

de carrière est fondée sur l'ancienneté dans une organisation (44 %) plutôt que sur le mérite et la valeur professionnelle.

3. Soutenir davantage les femmes dans le développement et l'avancement de leur carrière, considérant leur capacité de concilier la vie familiale, la vie professionnelle et les études, par l'apport de mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail-études, faire évoluer les mentalités en faveur de la conciliation famille-travail-études, ainsi que sensibiliser et outiller les milieux de travail pour faire évoluer les pratiques dans les organisations en tenant compte de la conciliation famille-travail-études pour tous les secteurs et corps d'emploi.

Parmi les facteurs principaux qui pourraient influencer négativement le développement de carrière des jeunes au sein de la fonction publique québécoise, il y a le manque d'information sur le développement de carrière (31 %), ainsi que les raisons personnelles ou familiales (28 %). Les participant(e)s ont identifié d'autres facteurs que ceux proposés dans le questionnaire Web. Plusieurs de ces autres facteurs concernent la position des femmes dans la fonction publique, notamment les charges familiales, les grossesses et les congés de maternité. Enfin, le retour au travail en présentiel, l'absence de postes experts en région et la concentration des emplois dans la région de la Capitale-Nationale sont d'autres facteurs qui influencent négativement le développement de carrière des jeunes au sein de la fonction publique. Encore une fois, les activités d'information sur les possibilités de développement de carrière dans la fonction publique québécoise, les activités de sensibilisation auprès des organisations gouvernementales afin d'offrir de l'accompagnement aux jeunes et la possibilité du télétravail à temps plein afin d'augmenter la proportion de jeunes professionnels dans la fonction publique apparaissent souhaitables pour maintenir les jeunes dans la fonction publique.

Annexe 1 Questionnaire Web

La relève de demain

Portrait du développement de carrière des jeunes de la fonction publique québécoise

Bonjour à tous et à toutes,

Le Forum des jeunes tient tous les ans une consultation sur un sujet d'importance pour les jeunes de la fonction publique québécoise de 35 ans et moins. Cette année, en collaboration avec l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), la consultation porte sur le thème du développement de carrière et les opportunités professionnelles dans la fonction publique québécoise.

Les résultats obtenus permettront de dresser un portrait du développement de carrière souhaité par les jeunes de 35 ans et moins, d'enrichir la réflexion sur les pratiques actuelles et de souligner les enjeux spécifiques aux jeunes en lien avec leur cheminement professionnel.

Votre participation est entièrement volontaire et **strictement anonyme**. Vos informations personnelles, tout comme **vos réponses demeureront confidentielles**.

L'enregistrement de vos réponses à ce questionnaire ne contient aucune information permettant de vous identifier, à moins que l'une des questions ne vous le demande explicitement.

Moins de 15 minutes, sont nécessaires pour remplir ce questionnaire Nous vous remercions vivement pour votre participation! Il y a 39 questions dans ce questionnaire.

Questions sociodémographiques

À quel groupe d'âge appartenez-vous? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Moins de 20 ans
- De 21 à 25 ans
- De 26 à 30 ans
- De 31 à 35 ans
- 36 ans et plus
- Je préfère ne pas répondre

Quel est votre genre? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Féminin
- Masculin
- Féminin et masculin

- Ni l'un ni l'autre
- Je préfère ne pas répondre

Vous considérez-vous comme... Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- un.e membre de minorités visibles (les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche)
- un.e membre de minorités ethniques (les personnes, autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais)
- un.e membre des Premières Nations, Inuit ou Métis
- un.e membre de la communauté anglophone (personne dont la langue maternelle est l'anglais)
- une personne handicapée
- Ne s'applique pas
- Je préfère ne pas répondre

Êtes-vous membre du Forum des jeunes de la fonction publique québécoise? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Quel est le dernier diplôme que vous avez obtenu? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Diplôme d'études secondaires (DES)
- Diplôme d'études professionnelles (DEP)
- Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Attestation d'études professionnelles (AEP)
- Diplôme d'études collégiales (DEC)
- Attestation d'études collégiales (AEC)
- Certificat universitaire (premier cycle universitaire) Diplôme de baccalauréat (premier cycle universitaire)
- Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) (deuxième cycle universitaire)
- Diplôme de maîtrise (deuxième cycle universitaire) Diplôme de doctorat (troisième cycle universitaire)
- Je préfère ne pas répondre

Comptez-vous poursuivre votre formation générale d'ici les 5 prochaines années?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Quel type de formation générale souhaitez-vous poursuivre d'ici les 5 prochaines années? Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui » à la question 6 : Comptez-vous poursuivre votre formation générale d'ici les 5 prochaines années? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Diplôme d'études secondaires (DES)
- Diplôme d'études professionnelles (DEP)
- Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)
- Attestation d'études professionnelles (AEP)
- Diplôme d'études collégiales (DEC)
- Attestation d'études collégiales (AEC)
- Certificat universitaire (premier cycle universitaire)
- Diplôme de baccalauréat (premier cycle universitaire)
- Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) (deuxième cycle universitaire)
- Diplôme de maîtrise (deuxième cycle universitaire)
- Diplôme de doctorat (troisième cycle universitaire)

Votre emploi au sein de la fonction publique québécoise relève de quel domaine d'activité? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Administration, affaires, comptabilité et finance
- Arts, culture, lettres et communication
- Bâtiment, travaux publics, aménagement et transports
- Enseignement et sciences de l'éducation, sciences humaines et sociales
- Justice et protection du public
- Ressources naturelles, agriculture, faune et environnement Santé et services sociaux
- Je préfère ne pas répondre

Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel. Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Emplois professionnels
- Emplois techniques (fonctionnaires)
- Personnel de soutien (fonctionnaires)
- Emplois d'ouvriers
- Emplois d'enseignants
- Emplois d'agents de la paix
- Emplois d'encadrement
- Étudiantes ou étudiants et stagiaires
- Je préfère ne pas répondre

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Emplois professionnels » à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi

de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 100 Conseillère ou conseiller en gestion des ressources humaines 101 Conseillère ou conseiller du vérificateur général
- 102 Agente ou agent de développement industriel
- 103 Agente ou agent de la gestion financière
- 104 Agente ou agent d'information
- 105 Agente ou agent de recherche et de planification socioéconomique
- 106 Agronome
- 107 Agente culturelle ou agent culturel
- 108 Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 109 Architecte
- 110 Arpenteuse-géomètre ou arpenteur-géomètre
- 111 Attachée ou attaché d'administration
- 112 Bibliothécaire
- 113 Biologiste
- 115 Avocate ou avocat ou notaire
- 116 Conseillère ou conseiller en orientation professionnelle 117 Dentiste
- 119 Ingénieure forestière ou ingénieur forestier
- 120 Médecin
- 121 Médecin vétérinaire
- 122 Psychologue
- 123 Spécialiste en sciences de l'éducation
- 124 Spécialiste en sciences physiques
- 125 Traductrice ou traducteur
- 126 Travailleuse sociale ou travailleur social
- 129 Actuaire
- 130 Agente ou agent de l'approvisionnement
- 131 Attachée ou attaché judiciaire
- 132 Évaluatrice agréée ou évaluateur agréé ou agente ou agent d'évaluation foncière
- 133 Conseillère ou conseiller en affaires internationales 134 Restauratrice ou restaurateur d'œuvres d'art
- 150 Médiatrice ou médiateur et conciliatrice ou conciliateur 186 Ingénieure ou ingénieur
- 915 Procureur aux poursuites criminelles et pénales

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Emplois techniques (fonctionnaires) » à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 207 Agent ou agente principal d'indemnisation
- 209 Agent-vérificateur ou agente-vérificatrice
- 214 Agent ou agente d'aide socioéconomique
- 217 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne
- 222 Technicien ou technicienne en évaluation de dommage et de responsabilité civile
- 226 Infirmière et infirmier
- 230 Inspecteur ou inspectrice en agroalimentaire et en santé animale
- 233 Inspecteur ou inspectrice des installations sous pression – grade I

- 234 Inspecteur ou inspectrice en bâtiment et en installations techniques
- 237 Inspecteur ou inspectrice en environnement
- 248-05 Commandant ou commandante d'avion d'affaires 248-10 Commandant ou commandante d'avion-citerne
- 248-25 Copilote d'avion d'affaires
- 248-35 Copilote d'avion-citerne
- 248-40 Commandant ou commandante d'hélicoptère 248-45 Copilote d'hélicoptère
- 257 Technicien ou technicienne agricole
- 258 Technicien ou technicienne de laboratoire
- 259 Technicien ou technicienne de la faune
- 260 Technicien ou technicienne en évaluation foncière 261 Technicien ou technicienne en aéronautique – grade I 262 Technicien ou technicienne de l'équipement motorisé
- 263 Technicien ou technicienne des travaux publics 264 Technicien ou technicienne en administration
- 265 Technicien ou technicienne en arts appliqués et graphiques 266 Technicien ou technicienne en eau et assainissement 268 Technicien ou technicienne en électrotechnique
- 269 Technicien ou technicienne en foresterie et en gestion du territoire
- 270 Technicien ou technicienne en génie industriel
- 271 Technicien ou technicienne en information
- 272 Technicien ou technicienne en informatique – grade I 273 Technicien ou technicienne en mécanique du bâtiment 275 Technicien ou technicienne en ressources minérales
- 283 Technicien ou technicienne en droit
- 291 Instructeur ou instructrice au simulateur
- 294 Inspecteur ou inspectrice de conformité législative et réglementaire
- 298 Enquêteur ou enquêtrice en matières frauduleuses 501 Technicien ou technicienne en soutien aux étudiants

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Personnel de soutien (fonctionnaires) » à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 200 Agent ou agente de bureau
- 201 Agent ou agente de sécurité
- 208 Agent ou agente de rentes, de retraite et d'assurances 210 Agent ou agente agricole
- 211 Auxiliaire de bureau
- 212 Auxiliaire de laboratoire
- 213 Auxiliaire en informatique
- 219 Dessinateur
- 220 Régulateur de vol
- 221 Agent ou agente de secrétariat
- 223 Préposé ou préposée aux permis et à l'immatriculation 224 Garde-forestier ou garde-forestière
- 225 Greffier-audiencier ou greffière-audiencière
- 238 Préposé ou préposée à la photocopie
- 240 Instructeur ou instructrice en sauvetage minier
- 241 Magasinier ou magasinière

- 242 Préposé ou préposée aux services d'imprimerie
- 244-10 Opérateur ou opératrice en informatique - classe I 244-15 Opérateur ou opératrice en informatique - classe II 246 Photographe
- 249 Préposé ou préposée aux renseignements
- 250 Préposé ou préposée aux autopsies
- 251 Agent ou agente de soutien aux enquêtes policières
- 252 Préposé ou préposée aux relevés d'arpentage
- 253 Préposé ou préposée aux télécommunications
- 293 Instructeur ou inspectrice en opération d'équipements mobiles
- 296 Assistant-pathologiste ou assistante-pathologiste en médecine légale
- 297 Secrétaire principal
- 500 Agent ou agente de bord

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Emplois d'ouvriers' à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 410-05 Menuisier-ébéniste ou menuisière-ébéniste
- 410-10 charpentier-menuisier ou charpentière-menuisière 416 Entretien général
- 417 Conduite de machines fixes
- 418 Entretien des installations frigorifiques
- 420 Plomberie et chauffage
- 421-10 Électricien ou électricienne
- 421-15 Aide-électricien ou électricienne
- 431 Forage
- 433 Entreposage de matériel
- 434 Mécanicien ou mécanicienne
- 434-15 Préposé ou préposée à l'entretien mécanique 434-20 Machiniste
- 435 Forge et soudure
- 436 Débosselage et peinture
- 437 Assistance aux mécaniciens ou mécanicienne et personnels d'atelier mécanique
- 441 Agriculture
- 442 Horticulture
- 443-10 Ouvrier ou ouvrière sylvicole
- 443-15 Assistant-forestier ou assistante-forestière
- 443-25 Aide sylvicole
- 445 Faune
- 446 Cuisine
- 447 Service de table
- 450 Entretien domestique
- 451 Surveillance de la propriété
- 456 Aide général
- 458 Reliure
- 459-05 Chef ou cheffe d'équipe en routes et structures
- 459-25 Conducteur ou conductrice de véhicules et d'équipements mobiles
- 459-30 Conducteur ou conductrice de véhicules et d'équipements mobiles
- 459-35 Ouvrier ou ouvrière de voirie

- 459-50 Traceur ou traceuse de bandes de démarcation routière
- 459-60 Conducteur ou conductrice et opérateur ou opératrice de camions lourds et d'engins de chantiers
- 459-65 Surveillant ou surveillante du réseau routier
- 462 Sécurité et entretien des aéroports

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Emplois d'enseignants » à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 675-01 Professeur - classe I
- 675-02 Professeur - classe II
- 675-03 Professeur - classe III

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Emplois d'agents de la paix » à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 300 Agent ou agente de protection de la faune
- 303 Constable spécial à la sécurité dans les édifices gouvernementaux
- 307-10 Agent ou agente des services correctionnels
- 307-15 Agent ou agente de soins de santé
- 309 Garde du corps-chauffeurs
- 310-10 Contrôleur ou contrôlease routier
- 310-15 Contrôleur ou contrôlease routier en vérification mécanique

Sélectionnez votre corps d'emploi. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Emplois d'encadrement » à la question 9 : Sélectionnez la catégorie d'emploi (ex. emploi professionnel, emploi technique, personnel de soutien, etc. à l'intérieur desquelles se retrouvent des corps d'emplois) et le corps d'emploi de votre poste actuel). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 630-1 Cadre, classe 1
- 630-2 Cadre, classe 2
- 630-3 Cadre, classe 3
- 630-4 Cadre, classe 4
- 630-5 Cadre, classe 5
- 630-6 Cadre, classe 6
- 630-7 Cadre, classe 7
- 630-8 Cadre, classe 8
- 630-9 Cadre, classe 9
- 640-1 Cadre juridique, classe 1
- 640-2 Cadre juridique, classe 2

Dans quelle région administrative travaillez-vous? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Centre-du-Québec
- Chaudière-Appalaches
- Côte-Nord
- Estrie
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Lanaudière
- Laurentides
- Laval
- Mauricie
- Montréal
- Montérégie
- Nord-du-Québec
- Outaouais
- Saguenay--Lac-Saint-Jean
- Je préfère ne pas répondre

Sélectionnez l'organisation dans laquelle vous travaillez. Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Assemblée nationale du Québec
- Bureau d'audiences publiques sur l'environnement
- Bureau des enquêtes indépendantes
- Bureau du coroner
- Centre d'acquisitions gouvernementales
- Comité consultatif de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
- Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études
- Commissaire à la déontologie policière
- Commissaire à la lutte contre la corruption
- Commissaire à la santé et au bien-être
- Commissaire à l'éthique et à la déontologie
- Commissaire au lobbyisme du Québec
- Commission consultative de l'enseignement privé
- Commission d'accès à l'information
- Commission de la fonction publique
- Commission de la protection du territoire agricole du Québec
- Commission de la qualité de l'environnement Kativik
- Commission de la représentation électorale
- Commission de l'éthique en science et en technologie
- Commission de toponymie
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- Commission des partenaires du marché du travail
- Commission des transports du Québec
- Commission d'évaluation de l'enseignement collégial Commission municipale du Québec
- Commission québécoise des libérations conditionnelles

- Conseil de gestion de l'assurance parentale
- Conseil de la justice administrative
- Conseil de la magistrature du Québec
- Conseil du statut de la femme
- Conseil supérieur de la langue française
- Conseil supérieur de l'éducation
- Curateur public du Québec
- Directeur des poursuites criminelles et pénales
- Élections Québec
- Fonds d'aide aux actions collectives
- Infrastructures technologiques Québec
- Institut de la statistique du Québec
- La Financière agricole du Québec
- Ministère de la Culture et des Communications
- Ministère de la Cybersécurité et du numérique
- Ministère de la Famille
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Santé et des Services sociaux
- Ministère de la Sécurité publique
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
- Ministère de l'Économie et de l'Innovation
- Ministère de l'Éducation
- Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles
- Ministère de l'Enseignement supérieur
- Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
- Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
- Ministère des Finances
- Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs
- Ministère des Relations internationales et de la Francophonie
- Ministère des Transports
- Ministère du Conseil exécutif
- Ministère du Tourisme
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- Office de la protection du consommateur
- Office des personnes handicapées du Québec
- Office des professions du Québec
- Office québécois de la langue française
- Régie de l'assurance maladie du Québec
- Régie des alcools, des courses et des jeux
- Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec
- Régie du bâtiment du Québec
- Retraite Québec
- Secrétariat à la condition féminine
- Secrétariat du Conseil du trésor
- Société de l'assurance automobile du Québec
- Société d'habitation du Québec
- Sûreté du Québec
- Tribunal administratif des marchés financiers
- Tribunal administratif du logement

- Tribunal administratif du Québec
- Tribunal administratif du travail
- Vérificateur général du Québec
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Questions sur le développement de carrière

Quel est votre statut d'emploi actuel? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Personnel régulier
- Personnel occasionnel
- Étudiants et stagiaires
- Titulaires d'un emploi supérieur
- Bénéficiaires du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)
- Je préfère ne pas répondre

Sélectionnez votre année d'entrée dans la fonction publique québécoise. Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- Je préfère ne pas répondre

Indiquez la ressource principale que vous avez utilisée pour entrer dans la fonction publique québécoise. Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Site Web de Québec emploi
- Site Web Placement en ligne
- Site Web Portail Carrières

- Service de placement de mon établissement d'enseignement Service des stages de mon ordre professionnel
- Stage dans le cadre des études universitaires
- Emploi étudiant
- Plateforme AIESEC (Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales)
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Envisagez-vous de rester dans la fonction publique québécoise? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Non
- Oui, pour les deux prochaines années
- Oui, pour les cinq prochaines années
- Oui, pour les dix prochaines années
- Oui, je veux faire carrière dans la fonction publique québécoise Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

D'ici 2 ans, quel est votre objectif de carrière? Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui, pour les deux prochaines années » ou « Oui, pour les cinq prochaines années » ou « Oui, pour les dix prochaines années » ou « Oui, je veux faire carrière dans la fonction publique québécoise » à la question 22 : Envisagez-vous de rester dans la fonction publique québécoise?). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Occuper un emploi professionnel
- Occuper un emploi professionnel, niveau expert
- Occuper un emploi professionnel, niveau expert émérite
- Occuper un emploi professionnel, en tant que coordonnateur ou coordonnatrice ou chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi technique (fonctionnaires)
- Occuper un emploi technique (fonctionnaires), en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi de soutien (fonctionnaires)
- Occuper un emploi de soutien (fonctionnaires), en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi ouvrier
- Occuper un emploi ouvrier, en tant que chef ou cheffe d'équipe Occuper un emploi d'enseignement
- Occuper un emploi d'enseignement, en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi d'agents de la paix
- Occuper un emploi d'agents de la paix, en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi d'encadrement
- Occuper un emploi d'encadrement (juridique)
- Être titulaire d'un emploi supérieur (sous-ministre adjoint ou adjointe, vice-président ou présidente)
- Être titulaire d'un emploi supérieur (sous-ministre, président ou présidente)
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

D'ici 5 ans, quel est votre objectif de carrière ? Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui, pour les cinq prochaines années » ou « Oui, pour les dix prochaines années » ou « Oui, je veux faire carrière dans la fonction publique québécoise » à la question 22 : Envisagez-vous de rester dans la fonction publique québécoise?0. Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Occuper un emploi professionnel
- Occuper un emploi professionnel, niveau expert
- Occuper un emploi professionnel, niveau expert émérite
- Occuper un emploi professionnel, en tant que coordonnateur ou coordonnatrice ou chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi technique (fonctionnaires)
- Occuper un emploi technique (fonctionnaires), en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi de soutien (fonctionnaires)
- Occuper un emploi de soutien (fonctionnaires), en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi ouvrier
- Occuper un emploi ouvrier, en tant que chef ou cheffe d'équipe Occuper un emploi d'enseignement
- Occuper un emploi d'enseignement, en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi d'agents de la paix
- Occuper un emploi d'agents de la paix, en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi d'encadrement
- Occuper un emploi d'encadrement (juridique)
- Être titulaire d'un emploi supérieur (sous-ministre adjoint ou adjointe, vice-président ou présidente)
- Être titulaire d'un emploi supérieur (sous-ministre, président ou présidente)
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

D'ici 10 ans, quel est votre objectif de carrière? Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui, pour les dix prochaines années » ou « Oui, je veux faire carrière dans la fonction publique québécoise » à la question 22 : Envisagez-vous de rester dans la fonction publique québécoise?). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Occuper un emploi professionnel
- Occuper un emploi professionnel, niveau expert
- Occuper un emploi professionnel, niveau expert émérite
- Occuper un emploi professionnel, en tant que coordonnateur ou coordonnatrice ou chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi technique (fonctionnaires)
- Occuper un emploi technique (fonctionnaires), en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi de soutien (fonctionnaires)
- Occuper un emploi de soutien (fonctionnaires), en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi ouvrier
- Occuper un emploi ouvrier, en tant que chef ou cheffe d'équipe Occuper un emploi d'enseignement

- Occuper un emploi d'enseignement, en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi d'agents de la paix
- Occuper un emploi d'agents de la paix, en tant que chef ou cheffe d'équipe
- Occuper un emploi d'encadrement
- Occuper un emploi d'encadrement (juridique)
- Être titulaire d'un emploi supérieur (sous-ministre adjoint ou adjointe, vice-président ou présidente)
- Être titulaire d'un emploi supérieur (sous-ministre, président ou présidente)
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Quelle serait la raison principale qui vous inciterait à quitter la fonction publique québécoise? Cochez une seule raison. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui, je veux faire carrière dans la fonction publique québécoise » ou « Je ne sais pas » ou « Oui, pour les dix prochaines années » ou « Non » ou « Oui, pour les deux prochaines années » ou « Oui, pour les cinq prochaines années » à la question 22 : Envisagez-vous de rester dans la fonction publique québécoise?). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Recherche d'une conciliation du travail et de la vie personnelle facilitée
- Recherche d'un encadrement personnalisé pour mon cheminement de carrière
- Recherche d'encouragements répétés à occuper des postes stratégiques
- Recherche d'un environnement plus propice à l'apprentissage et au renouvellement des compétences
- Fin de contrat dans mon organisation
- Fin de stage dans mon organisation
- Recherche d'une flexibilité accrue des modes de travail à distance (télétravail), en présentiel (au bureau) ou hybride (télétravail et bureau)
- Recherche d'une meilleure rémunération
- Recherche de meilleurs avantages sociaux (assurances collectives/santé, régimes de retraite, sécurité d'emploi, droits parentaux, nombre de jours de vacances, etc.)
- Recherche d'un milieu de travail plus accueillant et plus respectueux
- Recherche d'un milieu de travail plus sain et plus attrayant
- Recherche d'un milieu de travail plus agile, stimulant et plus novateur
- Désir d'atteindre le plein développement de ma carrière professionnelle
- Recherche d'une plus grande diversité dans les fonctions, les responsabilités et les tâches
- Recherche d'une plus grande autonomie dans mon travail Possibilités de progression de carrière plus étendues ailleurs
- Recherche d'un soutien plus élevé du développement professionnel
- Stratégie plus efficace de reconnaissance de l'expertise du personnel
- Stratégie plus efficace de reconnaissance des réalisations du personnel
- Stratégie plus efficace de valorisation du personnel La cohérence entre les valeurs personnelles et les fonctions
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Dans quel milieu professionnel aimeriez-vous poursuivre votre développement de

carrière? Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui, pour les deux prochaines années » ou « Non » ou « Oui, pour les cinq prochaines années » ou « Oui, pour les dix prochaines années » ou « Je ne sais pas » ou « Je préfère ne pas répondre » à la question 22 : Envisagez-vous de rester dans la fonction publique québécoise?). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Fonction publique provinciale
- Fonction publique fédérale
- Fonction publique municipale
- Entreprise privée
- Milieu communautaire
- Organisme parapublic
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Accepteriez-vous de poursuivre votre carrière dans une autre région administrative que celle où vous travaillez actuellement? Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Veuillez sélectionner une seule région administrative. Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies : La réponse était « Oui » à la question 28 : Accepteriez-vous de poursuivre votre carrière dans une autre région administrative que celle où vous travaillez actuellement?). Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Abitibi-Témiscamingue
- Bas-Saint-Laurent
- Capitale-Nationale
- Centre-du-Québec
- Chaudière-Appalaches
- Côte-Nord
- Estrie
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Lanaudière
- Laurentides
- Laval
- Mauricie
- Montréal
- Montérégie
- Nord-du-Québec
- Outaouais

- Saguenay--Lac-Saint-Jean

Sur une échelle de 1 à 10, à combien estimez-vous... Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Vos possibilités de réaliser vos objectifs de développement de carrière dans la fonction publique québécoise pour les prochaines années?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Choix de réponse : 1 = Improbable/invraisemblable et 10 = Très probable ou Vraisemblable

Sur une échelle de 1 à 10, à combien estimez-vous... Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Vos connaissances sur les possibilités de développement de carrière au sein de la fonction publique québécoise (mutation, promotions, primes, etc.)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Choix de réponse : 1 = Insuffisantes et 10 = Suffisantes

Sur une échelle de 1 à 10, à combien estimez-vous... Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

L'accompagnement de votre organisation dans le développement de votre carrière?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Choix de réponse : 1 = Inadapté et 10 = Très adapté

Jusqu'à présent, de quelle manière votre organisation actuelle vous a-t-elle aidé dans le développement de votre carrière? Cochez toutes les réponses qui s'appliquent. Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Accompagnement personnalisé
- Accompagnement de mon gestionnaire
- Activités de reconnaissance
- Coaching
- Évaluations périodiques
- Formations
- Partage des attentes signifiées
- Programme de mentorat
- Rencontres et échanges informels
- Séances d'information et conférences sur le développement de carrière
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Depuis votre entrée dans la fonction publique québécoise, avez-vous obtenu une promotion (emploi de niveau supérieur à celui occupé initialement), une prime (ex. niveau expert ou chef d'équipe), une mutation ou une affectation? Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Non
- Oui, promotion
- Oui, prime
- Oui, mutation
- Oui, affectation
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Mutation : Dotation d'un poste d'un ministère ou d'un organisme par un employé régulier provenant d'un autre ministère ou organisme, et dont la classe d'emplois est la même ou de même niveau de mobilité que l'emploi à combler.

Affectation : Dotation d'un emploi vacant d'un ministère ou d'un organisme par un employé régulier provenant du même ministère ou organisme, et dont la classe d'emplois est la même ou de même niveau de mobilité que l'emploi à pourvoir.

Selon vous, est-ce qu'il y a des facteurs qui pourraient influencer positivement votre développement de votre carrière? Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Mon ancienneté dans l'organisation
- Un ou des changement dans mon équipe
- Une réorganisation ministérielle
- Posséder une expertise recherchée
- Mon réseau de contacts
- Avoir accès à du mentorat
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Connaissez-vous des facteurs qui pourraient influencer négativement le développement de votre carrière? Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Des raisons personnelles ou familiales
- Des difficultés d'adaptation dans un milieu de travail Un environnement de travail difficile
- Des coupes budgétaires/abolition de postes
- Des compétences ou connaissances insuffisantes
- Un manque de visibilité dans l'organisation
- Un manque d'information sur la manière d'atteindre les objectifs visés
- L'absence d'un réseau dans le milieu visé
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre
- Autre

Selon vous, quelles connaissances ou compétences devez-vous acquérir afin d'atteindre vos objectifs de carrière? Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

Ne s'applique
pas

Déjà
maîtrisé

En voie
d'être
maîtrisé

À
maîtriser

Agir en fonction du bien commun et de manière exemplaire pour maintenir la confiance de la population envers le secteur public

Collaborer à un climat de travail agréable, sain et stimulant

Ne s'applique
pas

Déjà
maîtrisé

En voie
d'être
maîtrisé

À
maîtriser

M'exprimer clairement, écouter activement les autres et adapter mes communications dans différents contextes en utilisant les outils numériques appropriés

Planifier et organiser mes tâches dans le but d'atteindre les résultats fixés

Savoir cibler et analyser l'information utile

Contribuer aux solutions novatrices, notamment en tirant profit des technologies numériques

Ne s'applique

Déjà

En voie

À

pas maîtrisé d'être maîtrisé maîtriser

M'adapter à un contexte de travail en mouvance en
faisant preuve d'ouverture
d'esprit, de souplesse et d'un souci constant d'efficacité

Tisser des liens de qualité avec mes collègues et miser sur le travail
collaboratif pour mieux atteindre les objectifs de l'organisation

Agir malgré les situations
difficiles, et ce, en toute
conscience et en faisant preuve d'humilité

Ne s'applique pas Déjà maîtrisé En voie d'être maîtrisé À maîtriser

Avoir une bonne conscience de moi-même et manifester de l'empathie envers les autres

Détenir une sensibilité envers la composante
politique de mon travail

Effectuer mon travail en
considérant les besoins de la clientèle et adopter une
approche « service au citoyen »

Être créatif ou créative et faire preuve d'originalité et d'inventivité au travail

Ne s'applique pas Déjà maîtrisé En voie d'être maîtrisé À maîtriser

Rester concentré ou concentrée sur différentes
tâches et utiliser le temps de manière efficace et efficiente

Si vous avez des commentaires à formuler, faites-le ci-dessous. Veuillez écrire votre réponse
ici : _____.

Si vous souhaitez participer au tirage au sort pour gagner un des prix offerts par le Forum des
jeunes de la fonction publique québécoise, veuillez nous indiquer votre courriel
gouvernemental. Veuillez écrire votre réponse ici : Cette information sera utilisée
uniquement aux fins du tirage.

Le Forum des jeunes vous remercie pour votre participation à la consultation 2021-2022 : La

relève de demain - Portrait du développement de carrière des jeunes de la fonction publique québécoise

Restez à l'affut pour connaître les résultats de cette consultation!

Si vous souhaitez être au courant des événements et activités organisées par le Forum ou ses partenaires, suivez-nous sur nos différentes plateformes (Facebook [<https://www.facebook.com/Forumjeunesqc>], LinkedIn [<https://www.linkedin.com/company/forumjeunesqc/>] et Twitter [<https://twitter.com/forumjeunesqc>]) et devenez membre. L'adhésion au Forum des jeunes est tout à fait gratuite et aucun frais annuel n'est exigé. Pour vous inscrire, remplissez ce formulaire d'inscription (<https://www.forumjeunes.gouv.qc.ca/index.php?id=50>).

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.

