

Faits saillants Consultation 2026

forum
DES Jeunes
DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

CIRANO
Allier savoir et décision

La fonction publique québécoise à l'ère des changements : perspective des jeunes employé(e)s de l'État.

INTRODUCTION

Du 11 février au 17 mars 2026, le Forum des jeunes de la fonction publique québécoise a tenu une consultation auprès des jeunes fonctionnaires en collaboration avec le centre de recherche CIRANO.

Ce sont **4 325 jeunes** provenant de 68 ministères et organismes à travers les **17 régions administratives** qui ont répondu à l'appel.

Le présent document fait état des principaux constats liés à cette consultation. Le rapport complet est disponible sur le site internet du Forum.

PORTRAIT DES PARTICIPANT(E)S - EMPLOI

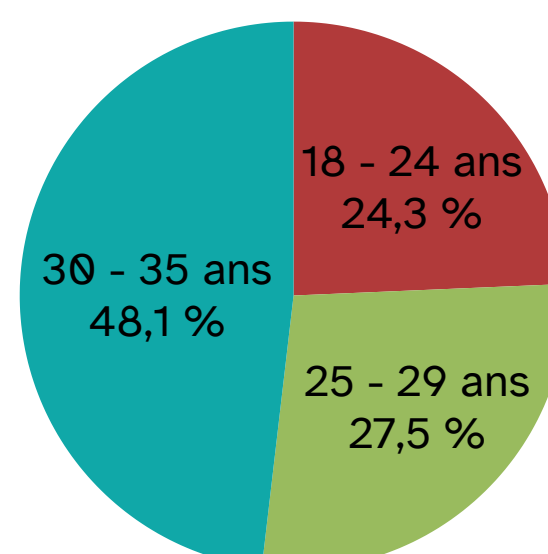
Agent(e) de la paix - 3,1 %	Emploi professionnel - 60,8 %
Emploi d'encadrement - 0,7 %	Emploi technique - 27,2 %
Emploi d'enseignement - 0,2 %	Personnel de soutien - 7,1 %
Emploi d'ouvrier/ouvrière - 1,0 %	

PORTRAIT DES PARTICIPANT(E)S - GENRE



69,2 % Féminin
29,8 % Masculin
0,4 % Non binaire
0,6 % Préfère ne pas répondre

PORTRAIT DES PARTICIPANT(E)S - ÂGE*



* 0,1 % Préfère ne pas répondre

Les distributions selon l'âge, le sexe et la région se révèlent très proches de celles observées dans la population, ce qui suggère une bonne représentativité de l'échantillon sur ces dimensions. Un écart a toutefois été observé pour la variable catégorie d'emploi

L'INNOVATION ET LA COLLABORATION PERÇUES À DEUX VITESSES

Les jeunes fonctionnaires portent un regard relativement positif sur l'innovation. Toutefois, plus on s'éloigne du quotidien des jeunes, moins l'innovation est perçue favorablement. Sept jeunes sur dix estiment que leur équipe et leur gestionnaire appuient leurs nouvelles idées, mais à peine un sur quatre considère que la fonction publique a une culture d'innovation (27 %) ou qu'elle s'adapte rapidement aux changements (23 %).

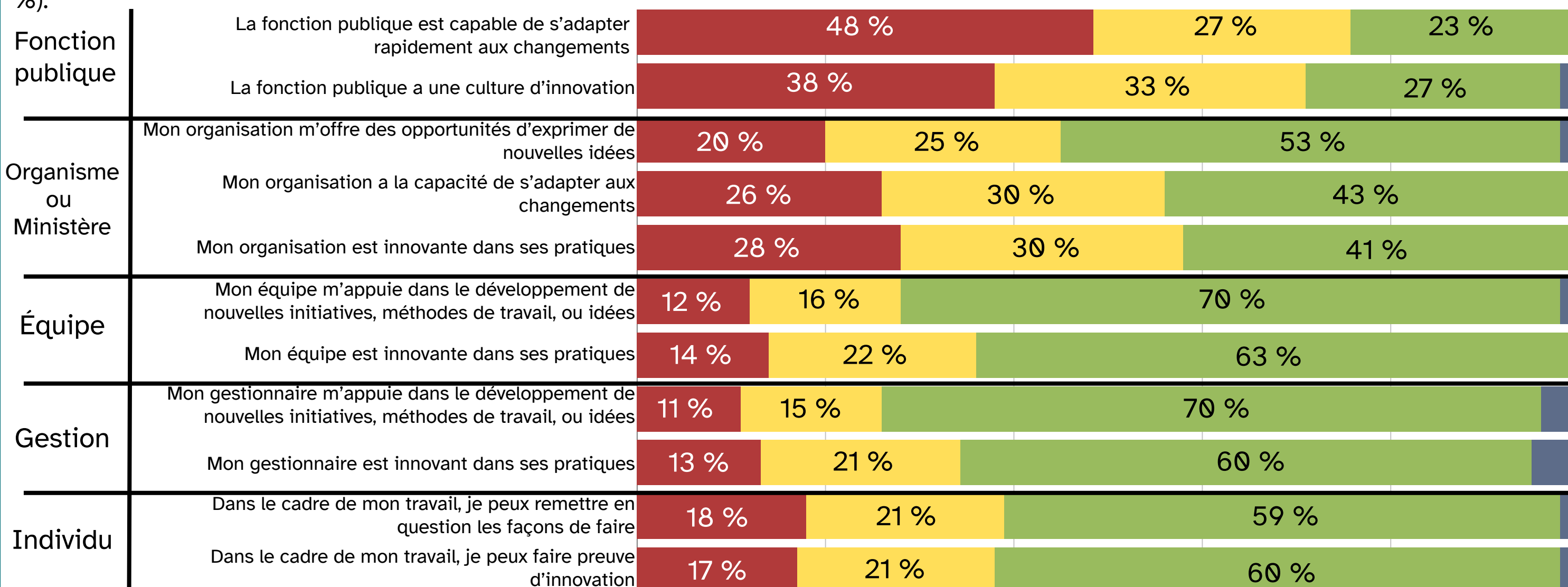


Figure 1: Perception de l'innovation selon différents niveaux d'analyse

■ En désaccord (1-4) ■ Neutre (5-6) ■ En accord (7-10) ■ Ne sait pas

Des résultats similaires ont été constatés lorsque les jeunes ont été consulté(e)s au sujet de la collaboration dans leur environnement de travail. En effet, cette collaboration devient de plus en plus complexe à mesure qu'un(e) jeune s'éloigne de son équipe immédiate de travail.

LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ EN TÉLÉTRAVAIL

Une majorité des répondant(e)s estime être au moins aussi efficace en télétravail qu'au bureau et plusieurs jeunes ont le sentiment de travailler davantage lorsqu'ils sont à domicile. Parmi les jeunes qui font du télétravail :

- **48 %** se disent **plus efficaces** (quantité de travail accompli à l'heure) en télétravail qu'au bureau ;
- **46 %** se disent **aussi efficaces** ;
- **5 %** se disent **moins efficaces**.
- **54 %** disent **travailler plus d'heures** par jour en **télétravail** qu'en présentiel ;
- **39 %** disent travailler **autant d'heures** ;
- **5 %** disent travailler **moins d'heures**.

LA CORRESPONDANCE ENTRE L'OFFRE DE FORMATION ET LES BESOINS DES JEUNES FONCTIONNAIRES

- **67 %** des participant(e)s disent avoir **accès à de la formation** dans le cadre de leur emploi ;
- **55 %** jugent la **formation** offerte **pertinente** ;
- **25 % ne savent pas** s'ils ont **accès à des plateformes d'apprentissage en ligne** ou à d'autres ressources numériques de perfectionnement.
- **42 %** des jeunes voient le **mentorat** comme une mesure favorable au **développement de leurs compétences** ;
- Pourtant, seulement **22 %** des répondant(e)s disent avoir **accès à du mentorat**.

LES RAISONS DE QUITTER LA FONCTION PUBLIQUE ÉVOLUTION DE 2024 À 2026

	2024	2026
Recherche d'une meilleure rémunération	72 %	60 %
Désir d'atteindre le plein développement de ma carrière	36 %	41 %
Recherche d'une flexibilité accrue des modes de travail (télétravail)	24 %	39 %
Recherche de meilleurs avantages sociaux	38 %	34 %
Recherche d'un milieu plus agile, stimulant, et plus novateur	28 %	25 %
Fin de contrat de mon organisation	13 %	22 %
Recherche d'une plus grande diversité dans les fonctions, les responsabilités, et les tâches	15 %	22 %
Recherche d'une conciliation du travail et de la vie personnelle facilitée	8 %	21 %
Recherche d'un environnement plus propice à l'apprentissage et au renouvellement des compétences	16 %	20 %
Recherche d'encouragements répétés à occuper des postes stratégiques	7 %	20 %

LES RAISONS DE RESTER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ÉVOLUTION DE 2024 À 2026

	2024	2026
Equilibre travail-vie personnelle	66 %	66 %
Flexibilité du travail	64 %	65 %
Relations avec les collègues	44 %	54 %
Rémunération et avantages sociaux	35 %	51 %
Climat de travail positif	33 %	39 %
Relation avec le ou la gestionnaire	28 %	35 %
Occuper un emploi au service des citoyens	27 %	29 %
Développement professionnel	25 %	22 %
Participation à des projets stimulants	26 %	22 %
Programmes de bien-être mental et physique	6 %	12 %
Culture qui favorise l'équité et l'inclusion	7 %	11 %
Participation aux décisions	11 %	11 %
Communication transparente	5 %	9 %
Pratiques de la reconnaissance au travail	4 %	7 %

POURSUIVRE SA CARRIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE ÉVOLUTION DE 2024 À 2026

Bien que 62,1 % des participant(e)s prévoient poursuivre leur carrière dans la fonction publique, la proportion de jeunes souhaitant **quitter la fonction publique** a presque **doublé** depuis **2024**.

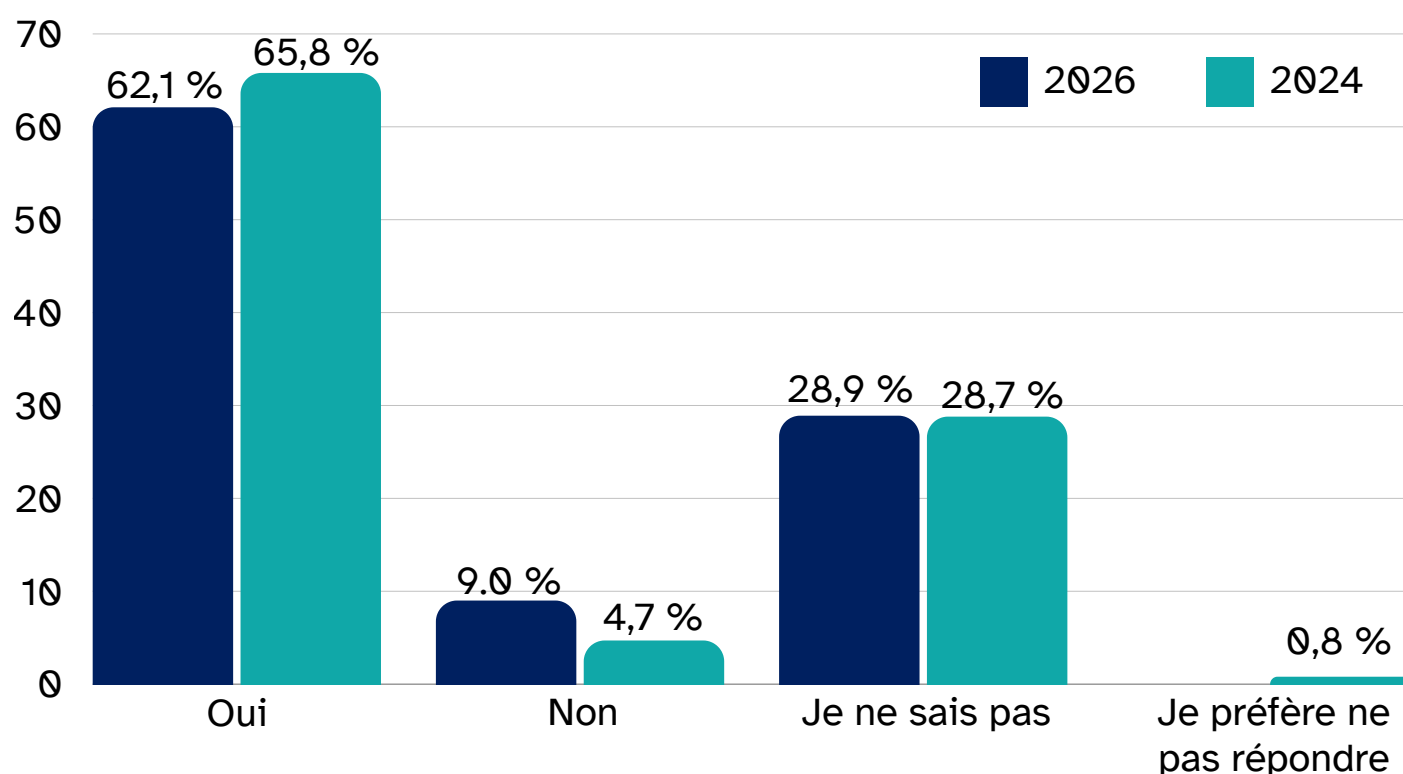


Figure 2: Intention de rester dans la fonction publique québécoise – comparaison consultation 2024 et 2026

LE VÉRITABLE LEVIER : LE SENS DU TRAVAIL

Parmi l'ensemble des variables analysées, le sentiment de contribuer concrètement à l'amélioration des services ou des politiques publiques ressort comme le déterminant le plus puissant de l'intention de rester dans la fonction publique.

Les jeunes en accord (pointage supérieur à 7 sur 10) avec l'énoncé « J'ai le sentiment que mon travail contribue concrètement à l'amélioration des services ou des politiques publiques » ont environ deux fois plus de chances d'envisager de rester dans la fonction publique que les jeunes en désaccord, toutes choses étant égales par ailleurs.

Même les jeunes qui inscrivaient des scores neutres (5 ou 6 sur 10) à cet énoncé avaient environ 1,5 fois plus de chances de vouloir rester que les jeunes en désaccord complet (pointage inférieur à 4 sur 10)