

SYNTHÈSE

Sondage sur le manque de main-d'œuvre au sein de la fonction publique

Par Philippe Daneau,
conseiller à la recherche

Résultats préliminaires d'enquête
SPGQ, service de recherche, 2024-02-08

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

SPGQ

Mandat

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) désirait documenter le manque de main-d'œuvre au sein de la fonction publique et ses impacts sur le travail des membres et les services offerts à la population. Pour ce faire, le SPGQ a réalisé un sondage auprès de ses membres.

Le projet de recherche a pour objectifs :

- d'évaluer dans quelle mesure il existe un manque de main-d'œuvre;
- de cibler les causes du manque de main-d'œuvre;
- de mesurer l'impact de ce manque sur le travail des membres;
- d'estimer l'impact de ce manque sur la qualité du travail;
- de jauger l'impact de ce manque sur les services offerts à la population.

Méthodologie

- L'enquête consistait en une enquête quantitative autoadministrée à travers le site de sondage en ligne SurveyMonkey. Plus précisément, un courriel invitant les personnes à répondre aux questionnaires d'enquête a été acheminé aux membres pour lesquels le SPGQ disposait du courriel électronique personnel. Un hyperlien conduisait ensuite au sondage;
- L'enquête a été menée du 8 au 21 janvier 2024. Trois rappels invitant les personnes à remplir le questionnaire ont été effectués au cours de cette période;
- En janvier 2024, la population totale des membres affiliés au SPGQ dans la fonction publique s'élevait à 25 317 personnes. Le SPGQ disposait du courriel personnel de 19 175 membres, à savoir près de 75,7% de la population totale;
- Un courriel invitant les personnes à participer au sondage a été acheminé à l'ensemble des membres pour lesquels le SPGQ disposait du courriel personnel. De ce nombre, 6 795 personnes ont répondu au questionnaire d'enquête, portant le taux de réponse à 35,4% (voir tableau 1);
- À la suite de l'enquête, les réponses aux questions ont fait l'objet d'une validation pour repérer les erreurs et les valeurs extrêmes;
- Le traitement et l'analyse des données ont ensuite été réalisés à l'aide des logiciels Excel et SPSS.

Faits saillants

Constats généraux

- La synthèse des tendances observées dans l'ensemble des données du rapport révèle un manque significatif de main-d'œuvre dans la fonction publique québécoise. Ce manque se traduit par une perception généralisée de sous-effectif parmi les professionnelles et les professionnels, des difficultés de recrutement, et des impacts marqués sur la charge de travail, le stress des employés et la qualité des services offerts à la population.

Constats spécifiques

Résultats quantitatifs

- Des 6 795 personnes qui ont répondu au questionnaire d'enquête, 1 565 (23%) occupent une fonction de chef d'équipe, de coordonnateur ou d'adjoint au directeur. Les données du présent document traitent des réponses fournies par ces dernières.
- Au total, les chefs d'équipe qui ont participé à l'enquête supervisent le travail d'environ 16 000 personnes dans la fonction publique.
- Près de 71 % des chefs d'équipe (992 personnes), à savoir la vaste majorité, estime qu'il manque de main-d'œuvre pour accomplir adéquatement le travail (voir tableau 9)¹.
- Des 992 chefs d'équipe qui estiment qu'il manque de main-d'œuvre, 489 ont pu estimer le nombre de personnes manquantes. Sur la base des données de l'échantillon, le nombre de professionnelles et de professionnels manquants pour réaliser adéquatement le travail s'élève à 2 010 personnes (voir tableau 15). Ainsi, le nombre de professionnelles et de professionnels devrait être augmenté d'au moins 12,6 % pour répondre adéquatement aux besoins. Cette proportion est sous-estimée, considérant que les chefs d'équipe n'ont pas tous pu quantifier le manque de main-d'œuvre au sein de leur équipe.
- Les personnes répondantes étaient invitées à se prononcer sur les raisons qui expliquent le manque de main-d'œuvre au sein de leur équipe de travail. Les raisons sélectionnées par au moins la moitié des personnes sont les suivantes (tableau 16) :
 - difficultés de recrutement du personnel (78,67 %);
 - roulement élevé du personnel (50,10 %).
- Les personnes ayant sélectionné les difficultés de recrutement étaient également invitées à préciser les raisons liées à ces difficultés (tableau 17). Les principales raisons sont les suivantes (en ordre décroissant d'importance) :
 - insuffisance de candidats qualifiés dans les appels de candidatures (81,71 %);

¹ Dans le questionnaire d'enquête, le manque de main-d'œuvre était défini de la manière suivante : il y a un manque de main-d'œuvre lorsqu'au moins un critère parmi les suivants s'applique :

- insuffisance d'employés qualifiés pour réaliser l'ensemble des travaux prévus à la planification;
- insuffisance d'employés qualifiés impactant l'efficacité des opérations;
- insuffisance d'employés qualifiés créant une surcharge de travail au sein de l'équipe;
- insuffisance d'employés qualifiés réduisant le volume d'opérations à réaliser afin d'offrir des services de qualité

- rémunération trop faible réduisant l'attraction (76,52 %);
- pénurie de main-d'œuvre pour certains corps d'emploi (45,27 %);
- lourdeur dans le processus de sélection (43,58 %);
- expertises recherchées très spécifiques pour certains corps d'emploi (42,15 %).
- Les personnes étaient aussi invitées à préciser les impacts du manque de main-d'œuvre sur le travail de leur équipe. La vaste majorité des personnes considère que le manque de main-d'œuvre a des impacts négatifs importants (voir tableau 19) :
 - surcharge de travail (94,76%);
 - augmentation du niveau de stress (82,18%);
 - impact négatif sur la santé psychologique (60,38%);
 - diminution de la satisfaction au travail (59,01%)
 - augmentation du nombre d'heures travaillées (58,70%);
 - diminution de la motivation au travail (57,34%).
- De l'avis des personnes consultées, le manque de main-d'œuvre a un impact négatif important sur la qualité dans la prestation des services offerts. En effet, 76,10 % des chefs d'équipe sont *tout à fait* ou *plutôt en accord* avec l'affirmation qui suit : *Le manque de main-d'œuvre contribue à réduire la qualité dans la prestation des services offerts par mon équipe*. Les personnes accréditant cette affirmation (près de 80 %) jugent que le manque de main-d'œuvre contribue à réduire énormément ou beaucoup la qualité dans la prestation des services offerts par leur direction.

Résultats qualitatifs

Le questionnaire d'enquête comportait une question ouverte, à savoir : *pouvez-vous fournir des exemples concrets des conséquences du manque de main-d'œuvre sur la qualité de l'exécution des dossiers, et en particulier sur la prestation des services offerts à la population ?* Les réponses fournies ont été regroupées ainsi :

1. **Allongement des délais** : Ce thème est fréquemment mentionné, indiquant que le manque de personnel entraîne des retards dans l'exécution des tâches et la livraison des services.
2. **Surcharge de travail et stress** : De nombreuses réponses soulignent l'augmentation de la charge de travail pour les employés existants, conduisant à un stress accru et à des problèmes de santé comme l'épuisement professionnel.
3. **Diminution de la qualité des services** : Des commentaires mettent en évidence des cas où la qualité des services publics se détériore en raison du manque de main-d'œuvre. Par exemple, des erreurs se multiplient dans le traitement des dossiers en raison de la précipitation, et des services spécialisés, comme l'assistance juridique ou le soutien aux personnes en difficulté, sont moins accessibles et moins personnalisés.
4. **Problèmes de gestion et d'organisation** : Des difficultés dans la répartition et la gestion des dossiers sont signalées, ainsi qu'une organisation déficiente en raison du manque de personnel.
5. **Impact sur la clientèle** : L'impact sur les clients est souvent notablement négatif. Ils font face à des délais d'attente prolongés pour recevoir des services ou des réponses à leurs requêtes. L'insatisfaction croissante est souvent soulignée, avec

des exemples de plaintes fréquentes et d'une perte de confiance envers les services publics.

6. **Conséquences sur le personnel** : On mentionne l'épuisement des employés, la difficulté de prendre des congés, et l'augmentation des tensions au travail.
7. **Conséquences financières et opérationnelles** : Il est fait mention de l'augmentation des coûts, comme le recours accru à la sous-traitance, et des impacts sur l'efficacité opérationnelle.

Le manque de main-d'œuvre dans la fonction publique entraîne des répercussions multidimensionnelles, affectant à la fois les employés, la qualité des services, l'organisation interne, et la satisfaction de la clientèle.

Pour illustrer, voici le verbatim de certains commentaires de membres :

- *Un projet devait être livré en juin 2023 et n'a pas été encore livré. Les consultants travaillant à partir du (...) ont terminé leur contrat. Ils sont partis avec la job de fait à moitié et on doit reprendre leur travail. De plus, on devait travailler avec des personnes pas sur le même horaire que nous....*
- *Allongement de délai pour certains dossiers, j'ai été personnellement en arrêt de travail presque 4 mois pour épuisement*
- *Un stress permanent dû à la surcharge de travail ne permet pas de fournir un service de qualité aux citoyens.*
- *Utilisation de la sous-traitance à 2-3 fois les coûts d'employés réguliers. On semble préférer donner des contrats externes au lieu d'engager des employés à l'interne. Les employés externes ne sont pas à l'interne et ne sont pas toujours au fait des opérations. De plus, il y a un risque plus élevé de compromettre les données confidentielles.*
- *Allongement des délais dans l'exécution des dossiers et la livraison des services; Priorisation et abandon de dossiers par manque de ressources et de temps; Diminution de la qualité des services; Manque de moyens pour faire appliquer loi (LADTF) et règlement (RADF) au niveau des infractions en milieu forestier.*
- *Nous sommes un prestataire de service pour les différents M/O du gouvernement. Nous vivons une désuétude très avancée de nos infrastructures que nous devons arranger. Pendant qu'on essaye de faire ça avec des ressources limitées, nous sommes obligés de retarder les projets clients qui sont fournis à la population! Et si on réussit à les fournir, la qualité n'est pas à la hauteur des attentes! Exemples concrets : Projet de consolidation des CTI, Réseau gouvernemental de télécommunications, Plateforme de Développement moderne, etc. La liste des exemples est trop longue malheureusement!!!*

Conclusion

Le sondage réalisé par le SPGQ révèle un manque significatif de main-d'œuvre dans la fonction publique québécoise, affectant environ 71 % des chefs d'équipe. Les principales causes identifiées sont les difficultés de recrutement, dues en grande partie à des insuffisances de candidates et de candidats qualifiés, à une rémunération insuffisante, à une pénurie de main-d'œuvre et à des processus de recrutement complexes.

Ce déficit en personnel entraîne une série d'impacts négatifs, dont une surcharge de travail, une augmentation du stress et un impact défavorable sur la santé psychologique des employés. En outre, il y a une diminution notable de la satisfaction et de la motivation au travail, accompagnée d'une augmentation des heures travaillées.

Fait particulièrement préoccupant, 76 % des chefs d'équipe estiment que cette pénurie de main-d'œuvre réduit la qualité des services offerts. Les répercussions comprennent des retards dans l'exécution des tâches, des problèmes organisationnels, un impact négatif sur la satisfaction des clients, l'épuisement des employés et une augmentation des coûts opérationnels.

Ce tableau d'ensemble révèle donc une situation critique, où le manque de main-d'œuvre affecte profondément à la fois les conditions de travail des employés et l'efficacité des services publics.

Tableau 1 : Répartition des membres du SPGQ dans la fonction publique selon leur participation ou non à l'enquête

Effectif du SPGQ*	25 317
Nombre de personnes sollicitées**	19 175
Nombre de questionnaires complets reçus	6 795
Taux de réponse***	35,4 %

* L'effectif du SPGQ correspond aux cotisants(es), à savoir les personnes des unités d'accréditation du SPGQ qui payent une cotisation à celui-ci.

** Le SPGQ disposait du courriel personnel de ces personnes. Ces dernières ont également accepté de recevoir les communications du Syndicat.

*** Nombre de questionnaires reçus/Nombre de personnes sollicitées : 6 795/19 175*100.

Résultats du sondage sous la forme de tableaux

1) Les renseignements généraux

- Les tableaux 1 à 6 présentent les caractéristiques de l'échantillon des personnes qui ont participé au sondage (genre, groupe d'âge, organisme de travail, expérience, région administrative, corps d'emploi, etc.).
- Globalement, les caractéristiques de l'échantillon correspondent bien à celles de la population à l'étude.

Tableau 1 : Quel est votre genre?

Féminin	60,19%	4090
Masculin	38,12%	2590
Autre	0,18%	12
Ne désire pas répondre	1,52%	103
	N	6795

Tableau 2 : Dans quel groupe d'âge vous situez-vous?

Ne désire pas répondre	1,47%	100
24 ans ou moins	0,28%	19
25 à 29 ans	3,52%	239
30 à 34 ans	7,49%	509
35 à 39 ans	13,33%	906
40 à 44 ans	20,60%	1400
45 à 49 ans	19,31%	1312
50 à 54 ans	15,51%	1054
55 à 59 ans	11,89%	808
60 ans et plus	6,59%	448
	N	6795

Tableau 3 : Pour quel ministère ou organisme travaillez-vous?

Assemblée nationale	0,99%	67
Bureau d'audiences publiques sur l'environnement	0,04%	3
Centre d'acquisitions gouvernementales	0,97%	66
Commissaire à la langue française	0,01%	1
Commissaire à l'éthique et à la déontologie	0,03%	2
Commissaire au lobbying du Québec	0,07%	5
Commission d'accès à l'information	0,16%	11
Commission de protection du territoire agricole du Québec	0,16%	11
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	10,24%	696
Commission des transports du Québec	0,09%	6
Commission municipale du Québec	0,13%	9
Conseil de gestion de l'assurance parentale	0,00%	0
Conseil du statut de la femme	0,01%	1
Curateur public	1,82%	124
Directeur des poursuites criminelles et pénales	0,34%	23
Fonds Accès Justice	0,00%	0
Fonds aérien	0,04%	3
Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels	0,00%	0
Fonds de gestion de l'équipement roulant	0,04%	3
Fonds de la cybersécurité et du Numérique	0,28%	19
Fonds de la sécurité routière	0,00%	0
Fonds de partenariat touristique	0,26%	18
Fonds de prévention et de recherche en matière de cannabis	0,00%	0
Fonds de service de police	0,03%	2
Fonds des registres du ministère de la Justice	0,03%	2
Fonds des réseaux de transport terrestre	0,04%	3
Fonds des ressources naturelles	0,06%	4
Fonds des ressources naturelles - Volet amén. durable du terr. forestier	0,04%	3
Fonds des ressources naturelles - Volet Gestion de l'énergie fossile	0,00%	0
Fonds d'information sur le territoire	0,04%	3
Fonds du Tribunal administratif du Québec	0,07%	5
Fonds du Tribunal administratif du travail	0,12%	8
Fonds ressources informationnelles secteur santé et services sociaux	0,07%	5
Institut de la statistique du Québec	0,90%	61
La Financière agricole du Québec	1,40%	95
Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	2,65%	180
Ministère de la Culture et des Communications	1,38%	94
Ministère de la Cybersécurité et du Numérique	4,16%	283
Ministère de la Famille	2,06%	140
Ministère de la Justice	2,75%	187
Ministère de la Langue française	0,24%	16
Ministère de la Santé et des Services sociaux	4,28%	291

Ministère de la Sécurité publique	4,86%	330
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation	3,12%	212
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et l'Énergie	1,27%	86
Ministère de l'Éducation	3,31%	225
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale	8,21%	558
Ministère de l'Enseignement supérieur	1,44%	98
Ministère de l'Environnement, Lutte contre les chang. climatiques, Faune et Parcs	6,81%	463
Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	1,57%	107
Ministère des Finances	0,78%	53
Ministère des Relations internationales et de la Francophonie	0,57%	39
Ministère des Ressources naturelles et des Forêts	5,53%	376
Ministère des Transports et de la Mobilité durable	6,61%	449
Ministère du Conseil exécutif	0,99%	67
Ministère du Travail	0,21%	14
Office de la protection du consommateur	0,19%	13
Office des personnes handicapées du Québec	0,43%	29
Office des professions du Québec	0,10%	7
Office québécois de la langue française	1,24%	84
Régie de l'assurance maladie du Québec	3,02%	205
Régie des alcools, des courses et des jeux	0,13%	9
Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec	0,06%	4
Régie du bâtiment du Québec	0,63%	43
Retraite Québec	3,34%	227
Secrétariat du Conseil du trésor	0,04%	3
Société de l'assurance automobile du Québec	5,09%	346
Société d'habitation du Québec	1,10%	75
Sûreté du Québec	2,22%	151
Tribunal administratif des marchés financiers	0,00%	0
Tribunal administratif du logement	0,09%	6
Vérificateur général du Québec	0,00%	0
Ne désire pas répondre	0,47%	32
Autre (veuillez préciser)	0,50%	34
	N	6795

Tableau 4 : Depuis combien d'années êtes-vous à l'emploi de la direction pour laquelle vous travaillez?

Ne désire pas répondre	0,50%	34
Moins de 2 ans	24,67%	1676
De 2 à moins de 5 ans	27,61%	1876
De 5 à moins de 10 ans	18,28%	1242
De 10 à moins de 20 ans	19,37%	1316
20 ans ou plus	9,58%	651
	N	6795

Tableau 5 : Dans quelle région exercez-vous votre profession?

Abitibi-Témiscamingue	1,24%	84
Bas-Saint-Laurent	2,02%	137
Capitale-Nationale	53,27%	3620
Centre-du-Québec	1,12%	76
Chaudière-Appalaches	2,49%	169
Côte-Nord	0,94%	64
Estrie	2,00%	136
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1,16%	79
Lanaudière	1,31%	89
Laurentides	2,03%	138
Laval	1,60%	109
Mauricie	1,96%	133
Montréal	19,51%	1326
Montérégie	5,17%	351
Nord-du-Québec	0,29%	20
Outaouais	1,28%	87
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2,06%	140
Ne désire pas répondre	0,54%	37
	N	6795

Tableau 6 : À quel corps d'emploi appartenez-vous?

102 - Agent ou agente de développement industriel	1,49%	101
103 - Agent ou agente de la gestion financière	1,91%	130
104 - Agent ou agente d'information	1,68%	114
104 - Conseiller ou conseillère en communication	2,69%	183
105 - Agent ou agente de recherche et planification socio-économique	33,22%	2257
106 - Agronome	0,94%	64
108 - Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	29,39%	1997
109 - Architecte	0,46%	31
110 - Arpenteur ou arpenteuse-géomètre	0,56%	38
111 - Attaché ou attachée d'administration	13,97%	949
112 - Bibliothécaire	0,10%	7
113 - Biologiste	2,22%	151
119 - Ingénieur forestier ou ingénieure forestière	1,62%	110
121 - Médecin-vétérinaire	0,38%	26
122 - Psychologue	0,09%	6
123 - Spécialiste en sciences de l'éducation	1,62%	110
124 - Spécialiste en sciences physiques	3,62%	246
126 - Travailleur social ou travailleuse sociale	0,21%	14
129 - Actuaire	0,37%	25
130 - Conseiller ou conseillère en gestion contractuelle et en acquisition	2,03%	138
131 - Attaché ou attachée judiciaire	0,29%	20
132 - Évaluateur agréé ou évaluatrice agréée ou agent ou agente d'évaluation foncière	0,37%	25
133 - Conseiller ou conseillère en affaires internationales	0,72%	49
134 - Restaurateur ou restauratrice d'œuvres d'art	0,06%	4
	N	6795

2) Le manque de main-d'œuvre selon les chefs d'équipe

Tableau 7 : Occupez-vous la fonction de chef d'équipe, de coordonnateur ou d'adjoint au directeur?

Oui	23,03%	1565
Non	76,97%	5230
	N	6795

Tableau 8 : Environ combien de personnes travaillent sous votre supervision au sein de votre équipe de travail?

0	10,86%	170
de 1 à 5	31,44%	492
de 6 à 10	30,16%	472
de 11 à 20	18,34%	287
de 21 à 30	3,90%	61
de 31 à 40	1,85%	29
de 41 à 50	1,53%	24
+ de 50	1,92%	30
	N	1565

Tableau 9 : Au sein de votre équipe de travail, manque-t-il de main-d'œuvre pour accomplir le travail?

Je ne sais pas / sans objet	1,08%	15
Oui	71,16%	992
Non	27,76%	387
	N	1394

Tableau 10 : Pendant les trois dernières années, avez-vous dû publier à plusieurs reprises des offres d'emploi pour pourvoir des postes au sein de votre équipe en raison du manque de personnel qualifié à la suite d'un appel de candidatures?

Je ne sais pas / sans objet	6,36%	63
Oui	83,43%	826
Non	10,20%	101
	N	990

Tableau 11 Pouvez-vous préciser les corps d'emploi du personnel professionnel pour lesquels il existe un manque de main-d'œuvre au sein de votre équipe de travail (agent de développement industriel (102), agent de la gestion financière (103), agent d'information (104), etc.)?

Oui	77,07%	763
Non	22,93%	227
	N	990

Tableau 12 Parmi les corps d'emploi suivants, précisez ceux qui sont en manque de main-d'œuvre au sein de votre équipe de travail

102 - Agent ou agente de développement industriel	2,23%	17
103 - Agent ou agente de la gestion financière	5,24%	40
104 - Agent ou agente d'information	2,88%	22
104 - Conseiller ou conseillère en communication	2,88%	22
105 - Agent ou agente de recherche et planification socio-économique	38,01%	290
106 - Agronome	1,97%	15
108 - Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	40,50%	309
109 - Architecte	1,57%	12
110 - Arpenteur ou arpenteuse géomètre	1,31%	10
111 - Attaché ou attachée d'administration	14,42%	110
112 - Bibliothécaire	0,13%	1
113 - Biologiste	3,93%	30
119 - Ingénieur forestier ou ingénieure forestière	3,80%	29
121 - Médecin-vétérinaire	0,39%	3
122 - Psychologue	0,39%	3
123 - Spécialiste en sciences de l'éducation	2,88%	22
124 - Spécialiste en sciences physiques	5,37%	41
126 - Travailleur social ou travailleuse sociale	0,13%	1
129 - Actuaire	0,66%	5
130 - Conseiller ou conseillère en gestion contractuelle et en acquisition	3,15%	24
131 - Attaché ou attachée judiciaire	0,26%	2
132 - Évaluateur agréé ou évaluatrice agréée ou agent ou agente d'évaluation foncière	1,31%	10
133 - Conseiller ou conseillère en affaires internationales	1,57%	12
134 - Restaurateur ou restauratrice d'œuvres d'art	0,00%	0
	N	763

Tableau 13 : Dans le corps d'emploi 105, agent ou agente de recherche et planification socio-économique, sélectionnez les titres d'emploi qui, selon vous, manquent de main-d'œuvre.

Analyste financier ou financière	19,44%	56
Comptable	7,29%	21
Conseiller ou conseillère en évaluation de programmes	18,06%	52
Conseiller ou conseillère à la formation	13,19%	38
Démographe	0,69%	2
Économiste	8,68%	25
Inspecteur ou inspectrice en santé et sécurité du travail	1,74%	5
Statisticien ou statisticienne	6,94%	20
Urbaniste	5,21%	15
Autre	58,68%	169
	N	288

Catégorie autre : dans le domaine de la **santé**, des postes comme Analyste de données en santé et Coordinateur de projets de santé publique sont en demande. Dans l'**éducation**, des rôles tels que Conseiller en politique éducative et Analyste de programmes éducatifs sont recherchés. En **foresterie**, des postes comme Gestionnaire de projets forestiers et Conseiller en politique forestière sont nécessaires. Dans la **géomatique**, des spécialistes en SIG et Analystes géospatiaux sont requis. Pour les **affaires autochtones**, des postes comme Conseiller en développement communautaire autochtone et Analyste des politiques autochtones sont en pénurie. Enfin, en **développement régional**, des rôles de Planificateur régional et Analyste en développement économique régional sont recherchés. Ces postes illustrent la diversité des compétences requises dans chaque domaine.

Tableau 14 : Dans le corps d'emploi 108 - Analyste de l'informatique et des procédés administratifs, sélectionnez les domaines qui, selon vous, manquent de main-d'œuvre.

Analyse en développement de système	42,07%	130
Analyse d'affaires	39,16%	121
Infrastructure technologique et générale	38,51%	119
Gestion de projet	40,13%	124
Pilotage	28,48%	88
Domaines ciblés par les primes en technologie de l'information*	29,13%	90
Autre. Précisez :	27,83%	86
	N	309

Tableau 15 : Parmi les corps d'emploi en manque de main-d'œuvre, veuillez estimer le nombre de personnes manquantes.

	Nombre de personnes manquantes
102 - Agent ou agente de développement industriel	19
103 - Agent ou agente de la gestion financière	50
104 - Agent ou agente d'information	26
104 - Conseiller ou conseillère en communication	27
105 - Agent ou agente de recherche et planification socio-économique	489
106 - Agronome	12
108 - Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	885
109 - Architecte	25
110 - Arpenteur ou arpenteuse géomètre	9
111 - Attaché ou attachée d'administration	193
112 - Bibliothécaire	1
113 - Biologiste	38
119 - Ingénieur forestier ou ingénieure forestière	44
121 - Médecin-vétérinaire	5
122 - Psychologue	1
123 - Spécialiste en sciences de l'éducation	25
124 - Spécialiste en sciences physiques	49
126 - Travailleur social ou travailleuse sociale	0
129 - Actuaire	4
130 - Conseiller ou conseillère en gestion contractuelle et en acquisition	36
131 - Attaché ou attachée judiciaire	2
132 - Évaluateur agréé ou évaluatrice agréée ou agent ou agente d'évaluation foncière	59
133 - Conseiller ou conseillère en affaires internationales	11
134 - Restaurateur ou restauratrice d'œuvres d'art	0
	Total : 2 010
	N 489

Tableau 16 À votre avis, quelles raisons expliquent le manque de main-d'œuvre au sein de votre équipe de travail?

Difficultés de recrutement du personnel	78,67%	771
Roulement élevé du personnel	50,10%	491
Nombre élevé de personnes en arrêt de travail	17,04%	167
Recrutement insuffisant de la main-d'œuvre au sein de la direction	34,49%	338
Autre	27,55%	270
	N	980

La catégorie autre indique plusieurs raisons expliquant la pénurie de main-d'œuvre dans différents postes :

1. Manque de postes et restrictions budgétaires : Des limites dans le nombre de postes disponibles et des contraintes budgétaires sont mentionnées, ce qui empêche la création de nouveaux postes ou le remplacement de postes vacants.
2. Localisation géographique et conditions de travail : Les postes en régions éloignées ou avec des conditions de travail moins favorables sont moins attractifs.
3. Processus de recrutement et critères d'embauche : Des procédures de recrutement longues et complexes, ainsi que des exigences élevées en matière de qualifications, sont citées comme des obstacles à l'attraction de candidats qualifiés.

Tableau 17 : Veuillez sélectionner les raisons des difficultés de recrutement :

Insuffisance de candidats qualifiés dans les appels de candidatures	81,71%	630
Pénurie de main-d'œuvre pour certains corps d'emploi	45,27%	349
Rémunération trop faible réduisant l'attraction	76,52%	590
Expertises recherchées très spécifiques pour certains corps d'emploi	42,15%	325
Lourdeur du processus de sélection	43,58%	336
Autre	9,86%	76
	N	771

La catégorie autre regroupe les éléments qui suivent :

- Manque de reconnaissance et opportunités de carrière : Un manque de reconnaissance des compétences et de possibilités d'avancement professionnel est également mentionné.

Tableau 18 : Le manque de main-d'œuvre a-t-il un impact sur le travail de votre équipe (surcharge, stress, etc.)?

Je ne sais pas	0,92%	9
Oui	97,45%	954
Non	1,63%	16
	N	979

Tableau 19 : Quels impacts le manque de main-d'œuvre a-t-il sur le travail de votre équipe?

Surcharge de travail	94,76%	904
Augmentation du nombre d'heures travaillées	58,70%	560
Augmentation du niveau de stress	82,18%	784
Diminution de la satisfaction au travail	59,01%	563
Diminution de la motivation au travail	57,34%	547
Impact négatif sur la santé psychologique	60,38%	576
Impact négatif sur la santé physique	29,98%	286
Autre	8,70%	83
	N	954

Tableau 20 : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été en surcharge de travail au moins une fois?

Oui	97,34%	953
Non	2,66%	26
	N	979

Tableau 21 : Au cours des 12 derniers mois, j'ai été en surcharge de travail...

Constamment	39,35%	375
Fréquemment	52,99%	505
Rarement	7,66%	73
Très rarement	0,00%	0
	N	953

Tableau 22 : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes?

	Tout à fait en accord		Plutôt en accord		Plutôt en désaccord		Tout à fait en désaccord		Je ne sais pas / sans objet		Total
Le manque de main-d'œuvre au sein de mon équipe contribue à augmenter ma charge de travail	68,74%	673	26,46%	259	3,17%	31	0,61%	6	1,02%	10	979
Le manque de main-d'œuvre à l'interne oblige ma direction à recourir fréquemment à la sous-traitance.	24,00%	235	13,48%	132	13,48%	132	32,28%	316	16,75%	164	979
Le manque de main-d'œuvre contribue à réduire la qualité dans la prestation des services offerts par mon équipe.	40,86%	400	35,24%	345	18,18%	178	3,78%	37	1,94%	19	979

Tableau 23 : Dans quelle mesure considérez-vous que le manque de main-d'œuvre contribue à réduire la qualité de la prestation des services offerts?

Énormément	30,97%	231
Beaucoup	46,25%	345
Moyennement	20,24%	151
Un peu	2,55%	19
	N	746

Tableau 24 : Êtes-vous membre d'un ordre professionnel?

Oui	14,30%	140
Non	85,70%	839
	N	979

Tableau 25 : Votre employeur vous rembourse-t-il la cotisation que vous devez payer à votre ordre professionnel?

Oui	57,86%	81
Non	42,14%	59
	N	140

Tableau 26 : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'affirmation suivante : le fait que mon employeur ne rembourse pas la cotisation professionnelle nuit grandement à l'attraction de la profession que j'occupe au sein de la fonction publique

	Tout à fait en accord		Plutôt en accord		Plutôt en désaccord		Tout à fait en désaccord		Je ne sais pas / sans objet		Total
	39,66%	23	17,24%	10	18,98%	11	1,72%	1	22,41%	13	58