



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

Cheminelements de carrière dans la fonction publique fédérale – Entrée en fonction temporaire contre entrée en fonction permanente

Rapport sommaire rédigé par la
Commission de la fonction publique
du Canada

Octobre 2009



Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7

Renseignements : 613-992-9562
Télécopieur : 613-992-9352

Le présent rapport peut également être consulté sur notre site Web
à l'adresse suivante : **www.psc-cfp.gc.ca**.

N° de catalogue : SC3-148/2009F-PDF
ISBN 978-1-100-92465-6

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
la Commission de la fonction publique du Canada, 2009





Cheminevements de carrière dans la fonction publique fédérale – Entrée en fonction temporaire contre entrée en fonction permanente

Rapport sommaire rédigé par la
Commission de la fonction publique
du Canada

Octobre 2009

Table des matières

Points saillants	3
Introduction	4
Rôle de la Commission de la fonction publique en matière de dotation	4
Contexte	4
Données et méthodologie	5
Résumé des constatations de l'étude	7
Les recrues embauchées par voie temporaire et permanente, qui sont elles?	7
Différences de cheminement de carrière entre ces deux groupes	7
Autres facteurs liés au cheminement de carrière	8
<i>Programmes d'emploi étudiant</i>	8
<i>Première organisation d'embauche</i>	8
<i>Région de la capitale nationale et régions</i>	9
<i>Sexe et âge</i>	9
<i>Langues officielles et bilinguisme</i>	9
Conclusion	11
Équipe chargée de l'étude	11
Annexe – Tableaux statistiques	12

Points saillants

Dans le rapport d'étude intitulé *Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée : qui sont-ils?*, publié en 2007, la Commission de la fonction publique signalait qu'un pourcentage élevé de nouvelles personnes nommées de façon permanente à la fonction publique possédaient une expérience antérieure acquise à titre de travailleurs temporaires à un poste de durée déterminée ou à un poste occasionnel. La Commission s'est par ailleurs dite préoccupée du fait qu'une telle pratique ne respectait pas la valeur directrice qu'est la transparence. Cette pratique limitait également l'accès aux emplois dans la fonction publique pour les personnes qui ne veulent ou ne peuvent pas accepter un emploi temporaire comme condition préalable à une embauche permanente. Cependant, il faut noter qu'une personne issue de l'effectif temporaire et nommée à un poste permanent doit être évaluée au regard des critères de mérite.

La présente étude compare le cheminement de carrière des personnes entrées à la fonction publique en tant que fonctionnaire permanent et celui des personnes qui ont tout d'abord occupé un poste temporaire à la fonction publique avant de devenir fonctionnaire permanent. On a procédé à une analyse du cheminement de carrière des employés qui étaient permanents en janvier 2009 et qui, à l'origine, avaient été recrutés dans 62 groupes et niveaux professionnels, de 1990 à 2008, selon le caractère permanent ou temporaire de leur première nomination. Au départ, on a réparti un nombre total de 99 844 employés permanents en 1 012 cohortes de recrues¹, une cohorte pour chaque groupe et niveau et année de recrutement initial. On a ensuite comparé les cheminements de carrière de chaque cohorte en fonction du caractère permanent ou temporaire de leur emploi au moment de leur recrutement initial.

L'étude a permis de conclure que le cheminement de carrière des employés permanents qui sont tout d'abord entrés à la fonction publique en tant qu'employés temporaires est semblable à celui des personnes initialement recrutées comme employés permanents.

- En ce qui concerne la majorité (90,2 %) des cohortes, le caractère permanent ou temporaire de l'emploi initial n'a eu aucune incidence sur le cheminement de carrière.
- Il n'y a que dans 99 des 1 012 cohortes (9,8 %) le type (permanent ou temporaire) de l'emploi initial a eu, sur le plan statistique, une incidence significative sur le cheminement de carrière, 40 cohortes ayant privilégié une entrée en fonction temporaire alors que 59 cohortes ont favorisé une entrée en fonction permanente.

¹ Le concept de cohorte de personnes entrées en fonction a été établi comme élément de base pour comparer les cheminements de carrière d'employés ayant des caractéristiques similaires, selon le type d'emploi et la durée d'emploi dans la fonction publique. À titre d'exemple, tous les employés qui ont commencé leur carrière à la fonction publique en 2005 au sein du groupe Économique, sociologie et statistique, niveau ES-3, et qui occupaient un poste permanent le 1^{er} janvier 2009, indépendamment de leur groupe et niveau en 2009, font partie de la même cohorte.

Introduction

Rôle de la Commission de la fonction publique en matière de dotation

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de la protection de l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique de même que de la neutralité politique de cette dernière. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) en vigueur, les valeurs de mérite et d'impartialité politique sont les pierres angulaires des processus de nomination dans la fonction publique, car elles permettent d'assurer une fonction publique représentative, capable de servir le public avec intégrité, dans la langue officielle de son choix.

Contexte

L'emploi temporaire (de durée déterminée ou occasionnel) est limité dans le temps tandis que l'emploi permanent (pour une période indéterminée) ne l'est pas². La notion de permanence dans la fonction publique fédérale est importante parce qu'elle permet aux ministères et organismes fédéraux de pouvoir compter sur un effectif à long terme qui possède les compétences et l'expérience dont ils ont besoin.

Les personnes peuvent entrer dans la fonction publique permanente, soit dans le cadre de programmes de recrutement ouverts au public, soit grâce aux possibilités d'emploi temporaire offertes, à savoir des emplois qui peuvent être occasionnels et de durée déterminée. Pour obtenir un emploi, les employés occasionnels n'ont pas à subir une évaluation au regard des critères de mérite, contrairement aux employés nommés pour une durée déterminée qui, eux, doivent en subir une. La durée d'emploi d'un employé occasionnel est limitée au sein d'une année civile alors que la période d'emploi d'un employé nommé à un poste de durée déterminée est limitée uniquement par les besoins organisationnels. Après trois ans, un poste d'une durée déterminée devient généralement permanent. Les employés nommés pour une durée déterminée sont évalués au regard de critères de mérite et peuvent par la suite poser leur candidature pour les offres de nomination internes, au même titre que leurs collègues qui occupent un poste permanent. Tant les employés occasionnels que ceux nommés pour une durée déterminée doivent faire l'objet d'une évaluation au regard des critères de mérite avant d'être nommés de façon permanente à la fonction publique.

² L'effectif de la fonction publique regroupe des personnes ayant un statut et des droits différents. La composante « effectif pour une période indéterminée » constitue ce que l'on appelle l'effectif de base, et la composante « effectif de durée déterminée » englobe les employés nommés pour une durée déterminée, les employés occasionnels et les étudiants. La composante « effectif contractuel » réunit le personnel d'agences de placement temporaire et les consultants. Dans cette étude, le mot « temporaire » désigne uniquement une partie de l'effectif non permanent, lequel peut également inclure les contractuels.

Selon une étude menée récemment par la CFP visant à mettre à jour³ une étude récente visant les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée, on estime que 69 % des nouvelles personnes embauchées à un poste pour une période indéterminée, de 2000-2001 à 2008-2009, possédaient une expérience à la fonction publique, soit à titre d'employé occasionnel, soit d'employé nommé pour une durée déterminée.

Le recours excessif aux travailleurs occupant un emploi temporaire comme principale source de recrutement pour des postes permanents est considéré comme une faiblesse majeure du système de dotation en vigueur. Il est possible que les employés temporaires qui ont acquis une expérience propre à un poste bénéficient d'un avantage indu dans le cadre d'un processus visant à doter des postes permanents. Une telle situation soulève des préoccupations en ce qui a trait aux valeurs de transparence et d'accessibilité que préconise la LEFP.

Données et méthodologie

Les données utilisées dans le cadre de la présente étude proviennent de deux sources : d'une part, le Système d'information analytique sur les emplois (SIAE), qui contient des renseignements de suivi de la mobilité des employés, y compris les nominations, les départs et les congés sans solde depuis mars 1990 et d'autre part, les salaires des employés, y compris les chiffres de rémunération annuelle depuis mars 1990.

Le SIAE permet de définir les points d'entrée selon les cohortes. Une cohorte est constituée de tous les employés :

- recrutés au cours d'une même année civile;
- recrutés à un poste de même groupe et niveau;
- qui occupaient un poste permanent dans la fonction publique le 1^{er} janvier 2009.

On a donc réparti un nombre total de 99 844 employés permanents en 1 178 cohortes de personnes entrées en fonction, une cohorte pour chacun des 62 groupes et niveaux professionnels et années de recrutement initial, de 1990 à 2008 ($62 \times 19 = 1\ 178$).

Une fois déterminées la date d'entrée en fonction initiale et le type d'emploi (temporaire ou permanent) de chaque domaine de carrière, la prochaine étape consistait à analyser les chiffres relatifs à la rémunération annuelle par rapport aux observations longitudinales figurant dans le SIAE. Les salaires étaient exprimés en fonction de la valeur du dollar en 2002, selon l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada⁴. L'utilisation des salaires comme approximation du cheminement de carrière a été jugée nécessaire pour convertir les données relatives aux niveaux de classification (p. ex. ES-7, EX-1, PM-6) en salaires annualisés, permettant ainsi de procéder à une comparaison entre les différents cheminements de carrière.

³ *Rapport annuel 2008-2009* de la Commission de la fonction publique, chapitre 6.

⁴ Statistique Canada utilise l'année 2002 comme année de base pour la production de son IPC.

On a utilisé un modèle économétrique pour estimer les salaires des membres de l'effectif permanent de 2009 qui ont commencé leur carrière à la fonction publique dans l'un des 62 groupes et niveaux professionnels visés. Pour chacun de ces emplois, on a attribué à ce modèle deux ensembles de paramètres, comme suit⁵.

Tout d'abord, la valeur anticipée des salaires (en janvier 2009) associée à des variables explicatives connues comme :

- le *capital humain et les facteurs liés à l'employé* : âge et sexe, première langue officielle (français ou anglais) et bilinguisme (personne bilingue ou unilingue) au moment de la nomination initiale;
- les *facteurs institutionnels* : participation à des programmes d'emploi étudiant, région géographique et ministère ou organisme où la nomination initiale a été faite.

Deuxièmement, on a présumé que *l'appartenance à une cohorte* avait eu une incidence sur la variabilité des salaires étant donné que les employés qui étaient entrés en fonction de 1990 à 1995, par exemple, devaient avoir un salaire plus élevé que celui des employés qui sont entrés en fonction, par exemple, de 2000 à 2005.

L'objectif principal de ce modèle consistait à vérifier le caractère significatif des différences sur le plan des salaires actuels (2009) au sein d'une cohorte donnée, différences qui pourraient être liées au caractère temporaire ou non de la nomination initiale.

⁵ Sur la base de l'étude « Career progression in the federal public service – Temporary versus permanent start-ups : Technical report » par Haldun Sarlan, Direction de l'information sur les nominations et de l'analyse, Commission de la fonction publique, août 2009. Exemplaires disponibles sur demande.

Résumé des constatations de l'étude

Les recrues embauchées par voie temporaire et permanente, qui sont-elles?

Au 1^{er} janvier 2009, il y avait 99 844 employés permanents recrutés d'avril 1990 à décembre 2008 et répartis en 62 groupes et niveaux professionnels. Ce nombre représente 50,5 % de l'effectif permanent total en janvier 2009⁶. De ce nombre, 29,4 % ont été recrutés de façon permanente (voir tableau 2 en annexe).

Les emplois du groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR) comptent pour près de 40 % des postes en début de carrière, affichant un ratio d'entrée en fonction permanente qui va de 3,6 % au niveau CR-2 jusqu'à 21,2 % au niveau CR-5⁷. Il est important de souligner que 58,7 % des recrues dans le groupe CR occupaient 242 types emplois permanents dans d'autres groupes en janvier 2009. Ces chiffres représentent la mobilité intergroupes la plus importante au sein de la fonction publique fédérale.

Même lorsque l'on exclut les données relatives au groupe CR de l'ensemble des données, le ratio global d'entrée en fonction permanente demeure faible à 39,5 %. Cela laisse entendre que l'embauche à partir de l'effectif temporaire continue d'être la norme lorsqu'il s'agit de doter des postes permanents dans la fonction publique fédérale.

Dans le cas des groupes affichant plus de 5 000 entrées en fonction, le ratio d'entrée en fonction permanente est supérieur à la moyenne chez les groupes suivants : Services administratifs (AS), Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS), Services correctionnels (CX) et Administration des programmes (PM), mais se situe bien en-deçà de la moyenne pour le groupe CR.

Différences de cheminement de carrière entre ces deux groupes

Dans le cas de 913 des 1 012 cohortes comparables sur le plan statistique, soit 90,2 % des cohortes, le type de nomination initiale (temporaire ou permanente) n'a pas eu d'incidence significative sur le cheminement de carrière si l'on se fonde sur les salaires.

Dans seulement 99 des 1 012 cohortes comparables sur le plan statistique, soit 9,8 %, le type d'emploi initial a eu une incidence sur le cheminement de carrière. En effet, 40 cohortes ont privilégié une entrée en fonction temporaire alors que 59 ont privilégié une entrée en fonction permanente (voir tableau 3 en annexe).

⁶ Système d'information analytique sur les emplois. Seuls les groupes et les niveaux affichant plus de 300 recrues ont été visées par l'étude.

⁷ Le ratio d'entrée en fonction permanente à un moment donné (1^{er} janvier 2009 pour cette étude) est calculé comme le pourcentage d'employés occupant un poste pour une période indéterminée qui ont amorcé leur carrière à la fonction publique dans un poste permanent.

Les membres des cohortes de personnes entrées en fonction de façon temporaire ont progressé plus rapidement que les membres permanents des mêmes cohortes dans 40 cohortes sur 1 012, ou 4 %. Le nombre de recrues dans ces 40 cohortes (temporaires et permanentes) s'élevait à 3 158, ce qui correspond à 3,1 % du nombre total d'employés inclus dans la présente analyse.

Le ratio d'entrée en fonction permanente de ces 3 158 employés s'élève à 41 %, un pourcentage bien supérieur à la moyenne de la fonction publique.

Les membres permanents des cohortes de recrues ont progressé plus rapidement que les membres temporaires des cohortes correspondantes dans 59 cohortes sur 1 012, ou 5,8 %. Le nombre de recrues (temporaires et permanentes) s'élève à 8 864, ce qui correspond à 8,9 % du nombre total d'employés.

Le ratio d'entrée en fonction permanente de ces 8 864 employés est de 8,7 %, pourcentage qui se situe bien en-deçà de la moyenne de la fonction publique.

Si l'on se fonde uniquement sur le cheminement de carrière, ces données appuient l'idée selon laquelle les employés temporaires qui accèdent à l'effectif permanent sont aussi qualifiés que les employés qui ont commencé leur carrière à un poste permanent.

Autres facteurs liés au cheminement de carrière

D'autres facteurs liés aux variables explicatives connues utilisées pour expliquer le cheminement de carrière ont servi de variables de contrôle (voir tableau 4 en annexe). Comme ces facteurs n'étaient pas l'objectif principal de l'analyse, ils n'ont été ni modélisés ni analysés en détail. Par conséquent, les résultats présentés ci-après doivent être consultés avec circonspection et faire l'objet d'une étude plus approfondie avant que l'on puisse tirer des conclusions.

Programmes d'emploi étudiant

La participation aux programmes d'emploi étudiant améliore les perspectives de carrière dans la fonction publique (un écart de 2,7 % mesuré en dollars reçus) pour l'ensemble de la fonction publique.

Première organisation d'embauche

Les facteurs organisationnels aident à prévoir le cheminement de carrière d'une personne, et les organisations offrent différentes possibilités de carrière pour des emplois semblables au niveau d'entrée. Si l'on se fonde sur le groupe et le niveau professionnels, on constate que 133 ministères et organismes ont accueilli de nouveaux employés à 62 types d'emplois distincts dans la fonction publique.

Le cheminement professionnel des employés recrutés dans les groupes AS, CR, ES et PM varie selon l'organisation où ils ont été recrutés au départ.

Région de la capitale nationale et régions

Les personnes recrutées dans la région de la capitale nationale (RCN) affichent un avantage salarial de 6,2 % par rapport à celui des personnes recrutées ailleurs. Cette différence de cheminement de carrière à l'avantage de la RCN a été constatée dans 38 des 61 types d'emploi initial⁸.

Sexe et âge

Au niveau global, rien ne laisse supposer l'existence de parti pris sexiste en ce qui a trait au cheminement de carrière. Cette constatation est vraie pour la majorité des emplois au niveau d'entrée (55 sur 62).

On a toutefois relevé des différences favorisant les hommes dans les groupes suivants : Commis aux écritures et aux règlements (CR), aux niveaux CR-2 (11 %), CR-3 (8,2 %), CR-4 (5,9 %) et CR-5 (5,2 %); Économique, sociologie et statistique (ES), au niveau ES-4 (8,4 %) et Soutien des sciences sociales (SI), au niveau SI-2 (11,8 %).

Bien que le lien entre l'âge et le cheminement de carrière ait été établi comme un élément statistiquement significatif, ce lien a peu d'incidence sur le niveau de salaire atteint. Le fait d'être cinq ans plus jeune correspond à un salaire final plus élevé de 1 % dans le cas des hommes et de 1,5 % dans le cas des femmes.

Langues officielles et bilinguisme

Pour ce qui concerne les membres des deux communautés de langue officielle, le cheminement de carrière est conditionnel au caractère bilingue de l'employé au moment de sa nomination initiale. Les employés dont la première langue officielle est l'anglais représentaient 69,3 % du nombre de recrues dans les classifications sélectionnées, et de ce nombre, 21,9 % étaient bilingues. Le bilinguisme était plus répandu chez les employés dont le français est la première langue officielle, puisque 84,2 % d'entre eux étaient bilingues⁹.

Le ratio d'entrée en fonction permanente des personnes dont l'anglais est la première langue officielle était de 31,3 % comparativement à 25 % des personnes dont la première langue officielle est le français. Les chiffres comparables pour les employés unilingues sont respectivement de 32,5 % et 25,7 %, et pour les employés bilingues, de 26,6 % et 24,7 %.

Tableau 1 : Ratio d'entrée en fonction permanente

	Unilingue	Bilingue	Total
Anglais	32,5	26,6	31,3
Français	25,7	24,7	25,0

⁸ Le groupe Services correctionnels (CX-2) ne peut être utilisé aux fins de comparaison étant donné qu'il n'y a eu aucune recrue au niveau CX-2 dans la RCN.

⁹ SIAE.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le cheminement de carrière des recrues bilingues est 5,1 % meilleur que celui des recrues unilingues. Parmi les employés bilingues, les recrues dont la première langue officielle est l'anglais montrent un cheminement de carrière plus rapide (3,6 %) que leurs homologues dont la première langue officielle est le français. Chez les employés unilingues, ceux dont la première langue officielle est l'anglais ont connu un cheminement de carrière plus rapide (2,3 %) que leurs homologues dont la première langue officielle est le français. L'effet combiné de la première langue officielle et du bilinguisme sur le cheminement de carrière demeure statistiquement significatif pour 49 des 62 groupes et niveaux étudiés.

Conclusion

Les éléments réunis dans la présente étude montrent que les aptitudes et les compétences des employés permanents qui ont été recrutés d'abord pour une période temporaire étaient tout aussi en demande sur le marché du travail interne que celles des recrues embauchées par voie permanente. Autrement dit, les possibilités de promotion sont égales pour les deux genres de recrues.

Équipe chargée de l'étude

Vice-président intérimaire, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études :
Jean Ste-Marie

Directeur général, Direction de l'information sur les nominations et de l'analyse :
Jean-François Tardif

Gestionnaire, Division de l'analyse :
Haldun Sarlan

Annexe – Tableaux statistiques

Tableau 2 : Principaux postes d'entrée des membres de l'effectif permanent au 1^{er} janvier 2009

Groupes	Codes	N ^{bre} total d'entrées en fonction	Postes permanents (%)	Niveaux					
				AS-1	AS-2	AS-3	AS-4	AS-5	
Services administratifs	AS	6 898	34,5	AS-1	AS-2	AS-3	AS-4	AS-5	
Sciences biologiques	BI	1 159	37,3	BI-2	BI-3				
Commerce	CO	1 467	41,2	CO-1	CO-2				
Commis aux écritures et aux règlements	CR	39 187	13,7	CR-2	CR-3	CR-4	CR-5		
Gestion des systèmes d'ordinateurs	CS	7 980	33,6	CS-1	CS-2	CS-3			
Services correctionnels	CX	5 372	60,7	CX-1	CX-2				
Soutien technologique et scientifique	EG	3 880	25,6	EG-1	EG-2	EG-3	EG-4	EG-5	EG-6
Génie et arpentage	EN	1 454	59,9	ENENG-2	ENENG-3	ENENG-4			
Économique, sociologie et statistique	ES	4 601	56,8	ES-1	ES-2	ES-3	ES-4	ES-5	
Gestion des finances	FI	1 332	54,5	FI-1					
Service extérieur	FS	306	87,6	FS-1					
Techniciens divers	GT	833	47,2	GT-1	GT-2				
Services d'information	IS	1 840	21,3	IS-2	IS-3	IS-4			
Droit	LA	708	22,0	LA-1					
Sciences infirmières	NU	948	40,6	NUCHN-3	NUHOS-3				
Sciences physiques	PC	1 338	21,4	PC-1	PC-2				
Gestion du personnel	PE	412	57,3	PE-1					
Achats et approvisionnement	PG	385	85,2	PG-1					
Administration des programmes	PM	12 160	38,8	PM-1	PM-2	PM-3	PM-4	PM-5	
Recherche scientifique	SE	392	39,3	SERES-1					
Soutien des sciences sociales	SI	1 971	24,8	SI-1	SI-2	SI-3			
Secrétariat, sténographie et dactylographie	ST	3 201	10,7	STOCE-2	STSCY-2	STSCY-3			

Tableau 2 : Principaux postes d'entrée des membres de l'effectif permanent au 1^{er} janvier 2009 (suite)

Groupes	Codes	N ^{bre} total d'entrées en fonction	Postes permanents (%)	Niveaux					
				TI-6					
Inspection technique	TI	313	86,3	TI-6					
Traduction	TR	524	91,2	TR-1					
Programmes de bien-être social	WP	1 183	41,9	WP-3	WP-4				
Total		99 844	29,4						

Tableau 3 : Différences de cheminement de carrière selon le type de nomination initiale

Groupes et niveaux	Différences Temporaire moins permanente	N ^{bre} de cohortes (1990-2008) dont le cheminement de carrière en 2009 a été privilégié par une entrée en fonction		Groupes et niveaux	Différences Temporaire moins permanente	N ^{bre} de cohortes (1990-2008) dont le cheminement de carrière en 2009 a été privilégié par une entrée en fonction	
		Temporaire	Permanente			Temporaire	Permanente
AS-1	-0,7 %	3	0	FI-1	-0,2 %	0	0
AS-2	-0,2 %	2	0	FS-1	0,4 %	0	0
AS-3	-0,1 %	1	2	GT-1	-0,1 %	0	0
AS-4	-0,1 %	0	0	GT-2	0,0 %	0	0
AS-5	0,1 %	1	1	IS-2	-0,3 %	2	1
BI-2	0,2 %	0	2	IS-3	0,2 %	0	0
BI-3	0,1 %	1	0	IS-4	0,0 %	0	0
CO-1	0,1 %	1	0	LA-1	0,0 %	1	0
CO-2	0,0 %	1	2	NUCHN-3	0,0 %	0	1
CR-2	0,3 %	1	4	NUHOS-3	0,0 %	2	1
CR-3	0,3 %	0	6	PC-1	-0,3 %	2	1
CR-4	0,5 %	0	8	PC-2	0,0 %	0	1
CR-5	0,4 %	1	4	PE-1	0,0 %	1	0
CS-1	-0,2 %	0	0	PG-1	-0,2 %	0	0
CS-2	-0,1 %	2	0	PM-1	0,0 %	0	1
CS-3	-0,2 %	1	0	PM-2	-0,1 %	0	0
CX-1	-0,1 %	0	0	PM-3	0,4 %	2	5
CX-2	-0,1 %	0	0	PM-4	0,2 %	1	2
EG-1	0,1 %	0	0	PM-5	0,1 %	0	2
EG-2	0,3 %	0	1	SERES-1	0,0 %	0	0
EG-3	0,2 %	0	2	SI-1	0,3 %	2	3
EG-4	0,0 %	1	1	SI-2	0,4 %	0	3
EG-5	0,1 %	0	0	SI-3	0,5 %	0	2
EG-6	0,0 %	0	0	STOCE-2	-0,1 %	1	0
ENENG-2	-0,2 %	0	0	STSCY-2	-0,1 %	1	0
ENENG-3	0,0 %	0	0	STSCY-3	0,1 %	2	3

Tableau 3 : Différences de cheminement de carrière selon le type de nomination initiale (suite)

Groupes et niveaux	Différences Temporaire <i>moins</i> permanente	N ^{bre} de cohortes (1990-2008) dont le cheminement de carrière en 2009 a été privilégié par une entrée en fonction		Groupes et niveaux	Différences Temporaire <i>moins</i> permanente	N ^{bre} de cohortes (1990-2008) dont le cheminement de carrière en 2009 a été privilégié par une entrée en fonction	
		Temporaire	Permanente			Temporaire	Permanente
ENENG-4	-0,1 %	1	0	TI-6	0,0 %	0	0
ES-1	0,0 %	0	0	TR-1	0,4 %	0	0
ES-2	0,0 %	0	0	WP-3	-0,1 %	0	0
ES-3	-0,4 %	2	0	WP-4	-0,3 %	0	0
ES-4	-0,4 %	2	0				
ES-5	-0,2 %	2	0	Total	0,0 %	40	59

Les différences en pourcentage, c'est-à-dire l'entrée en fonction temporaire moins l'entrée en fonction permanente, favorisent l'entrée en fonction temporaire quand la différence est positive, et l'entrée en fonction permanente, quand la différence est négative. Le nombre des cohortes où la différence est significative figure dans les deux prochaines colonnes.

Tableau 4 : Différences quant aux autres facteurs influant sur le cheminement de carrière (en points de pourcentage)

Groupes et niveaux	Programmes d'emploi étudiant	RCN c. régions	Hommes c. femmes	Anglais c. français		Groupes et niveaux	Programmes d'emploi étudiant	RCN c. régions	Hommes c. femmes	Anglais c. français	
				unilingue	bilingue					unilingue	bilingue
AS-1	3,2	3,6	4,1	0,0	1,6	FI-1	-0,6	4,2	3,6	0,1	0,2
AS-2	3,2	2,9	4,7	3,6	2,5	FS-1	4,4	0,0	3,7	8,5	0,5
AS-3	0,5	0,5	6,7	-0,7	3,5	GT-1	0,2	9,7	-4,1	-4,0	2,1
AS-4	0,4	4,3	2,4	2,8	4,1	GT-2	-0,1	5,4	-3,9	-4,2	-1,7
AS-5	-2,7	1,9	-6,4	1,9	4,2	IS-2	0,7	2,5	5,2	1,9	3,5
BI-2	-3,5	7,2	-2,5	2,9	2,1	IS-3	1,5	2,9	8,7	-2,1	3,4
BI-3	-2,6	1,9	6,8	4,8	5,9	IS-4	-1,7	1,7	2,3	-8,5	1,0
CO-1	-1,8	3,1	5,4	3,4	2,4	LA-1	-0,4	-2,5	5,2	-1,5	1,6
CO-2	-0,6	5,3	5,2	-5,3	1,3	NUCHN-3	2,1	6,6	1,0	4,5	-2,5
CR-2	10,1	7,2	11,0	5,6	9,0	NUHOS-3	2,5	5,3	-1,3	0,5	1,9
CR-3	10,4	6,8	8,2	4,2	5,7	PC-1	-3,0	3,6	-3,2	5,7	1,0
CR-4	6,9	4,9	5,9	2,7	3,6	PC-2	-1,5	4,0	4,3	3,3	2,1
CR-5	4,6	5,9	5,2	2,0	22,7	PE-1	-1,8	6,0	0,8	4,0	0,1
CS-1	-0,2	5,7	1,9	5,0	3,0	PG-1	-2,6	7,8	-8,9	-1,2	-0,5
CS-2	-0,3	2,7	-0,3	0,1	2,2	PM-1	1,7	10,9	3,6	0,3	3,3
CS-3	-1,4	0,3	7,8	1,3	2,7	PM-2	0,9	11,2	2,1	0,7	2,6
CX-1	0,4	7,8	1,5	0,2	1,0	PM-3	1,0	5,2	-1,7	1,8	1,1
CX-2	1,0	*	6,5	-0,5	10,2	PM-4	0,1	8,3	5,1	2,0	2,3
EG-1	6,3	10,4	-1,7	9,0	11,8	PM-5	-2,6	6,5	0,2	-8,0	1,9
EG-2	3,2	6,6	1,4	6,5	9,5	SERES-1	-6,6	-0,1	12,7	2,5	8,0
EG-3	0,8	1,7	3,7	9,6	6,5	SI-1	2,8	9,0	3,1	5,8	6,0
EG-4	-1,0	0,2	-1,0	-0,2	5,2	SI-2	0,6	2,9	11,8	1,7	1,2
EG-5	-3,9	0,6	5,2	3,9	7,2	SI-3	-0,2	-1,0	1,0	-6,0	2,3
EG-6	0,4	2,3	1,4	1,2	5,0	STOCE-2	6,0	9,9	78,9	-2,1	2,9
ENENG-2	0,4	1,5	-1,1	3,1	-0,2	STSCY-2	6,2	12,3	19,7	-1,5	5,6
ENENG-3	-0,6	1,7	-1,5	1,4	3,4	STSCY-3	4,1	8,7	9,7	5,2	3,0
ENENG-4	-1,4	0,9	-4,1	-2,4	2,3	TI-6	2,8	2,1	8,7	-3,1	-0,3
ES-1	0,0	5,7	14,7	15,5	5,1	TR-1	1,6	0,3	1,8	1,3	2,2
ES-2	-1,8	7,4	5,0	2,5	4,0	WP-3	-1,7	7,0	2,8	-0,9	5,3

*Non estimable

Tableau 4 : Différences quant aux autres facteurs influant sur le cheminement de carrière (en points de pourcentage) (suite)

Groupes et niveaux	Programmes d'emploi étudiant	RCN c. régions	Hommes c. femmes	Anglais c. français		Groupes et niveaux	Programmes d'emploi étudiant	RCN c. régions	Hommes c. femmes	Anglais c. français	
				unilingue	bilingue					unilingue	bilingue
ES-3	-1,0	6,2	7,0	-1,2	3,1	WP-4	-1,7	6,5	0,3	-1,2	-0,6
ES-4	0,2	1,1	8,4	1,7	4,3						
ES-5	0,0	3,0	1,3	-2,6	2,0	Total	2,7	6,2	0,4	2,3	3,6

Les chiffres qui apparaissent **en caractères gras** sont significatifs sur le plan statistique.

