

Déposé le : 22 février 2017

No : CAP-034

Secrétaire :

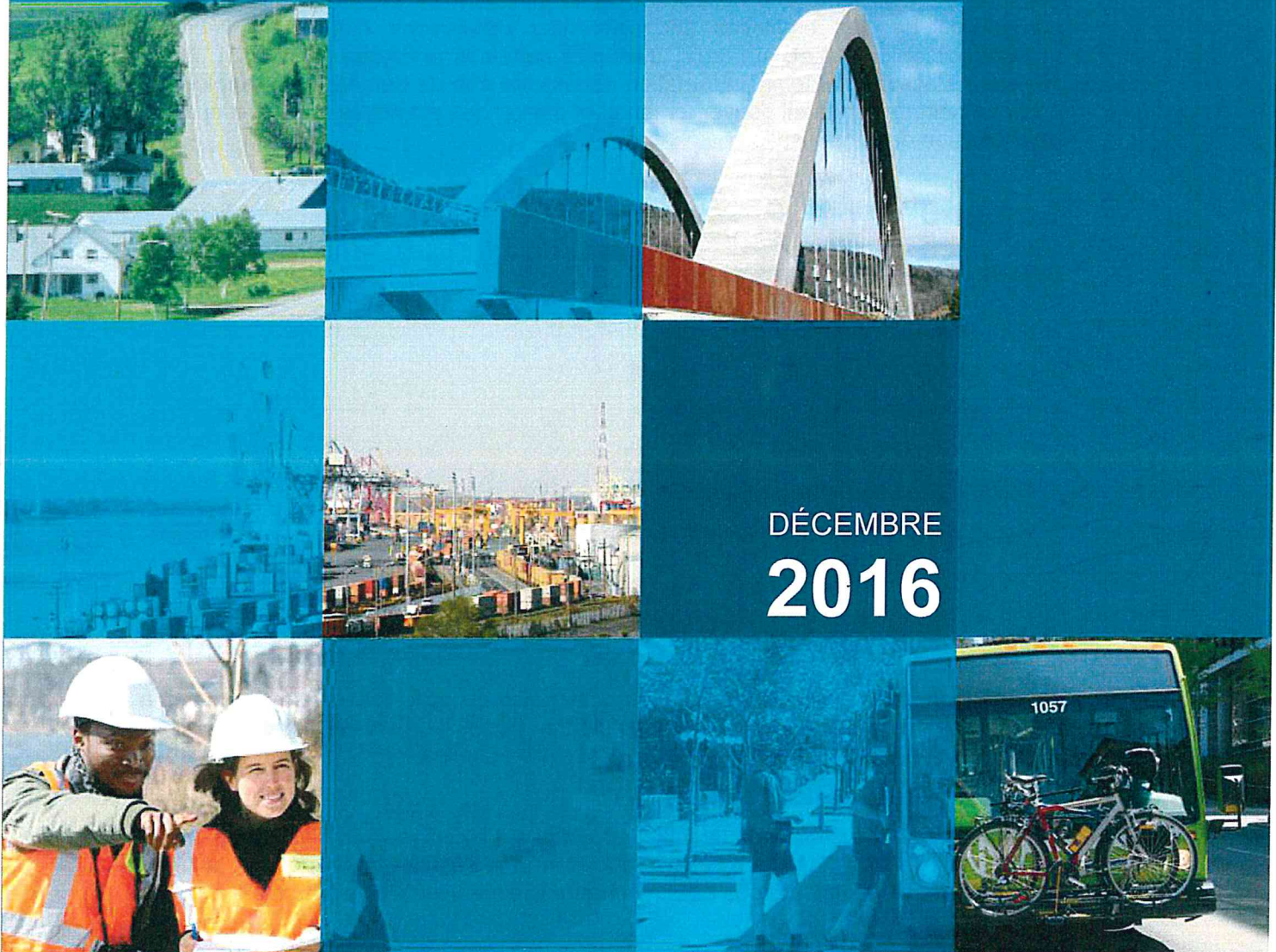


MINISTÈRE DES TRANSPORTS, DE LA MOBILITÉ DURABLE
ET DE L'ÉLECTRIFICATION DES TRANSPORTS

Sondage auprès du personnel

Sommaire des résultats

DÉCEMBRE
2016





INTRODUCTION

En 2016, le sous-ministre a entamé une vaste démarche de consultation auprès du personnel afin de donner la parole aux employés et ainsi établir des pistes d'optimisation pour le Ministère. Parmi les moyens mis en place, un sondage interne a été administré auprès de l'ensemble du personnel. Coordonné par la Direction des ressources humaines (DRH), ce sondage visait à :

- obtenir un portrait quantitatif et qualitatif du degré de mobilisation des employés;
- établir les priorités perçues par les employés sur les actions à mettre en œuvre par le Ministère pour améliorer ses façons de faire.

Ce sondage était donc une occasion pour le Ministère de prendre connaissance des perceptions de ses employés sur différentes dimensions étroitement liées à la mobilisation au travail et, si requis, d'adapter certaines pratiques de gestion. Ainsi, le Ministère s'assure d'obtenir l'information nécessaire afin de demeurer un employeur de choix au sein de l'appareil gouvernemental et d'avoir des employés mobilisés au service de la mission de l'organisation.

Contenu

Sept thèmes ont été évalués, soit :

- La circulation de l'information;
- Le développement professionnel;
- La relation avec le supérieur;
- La reconnaissance;
- Le sentiment d'appartenance;
- L'organisation du travail et l'efficacité organisationnelle;
- Le climat de travail.

Ainsi, les employés ont donné leur niveau d'accord sur une échelle de 0 à 10 pour les 47 énoncés concernant la mobilisation.

Le sondage cherchait aussi à connaître le point de vue des employés quant à la priorisation de certaines pistes d'optimisation à mettre à œuvre au Ministère. Ainsi, 19 énoncés ont été évalués par les employés sur une échelle de priorité allant de 0 à 10.

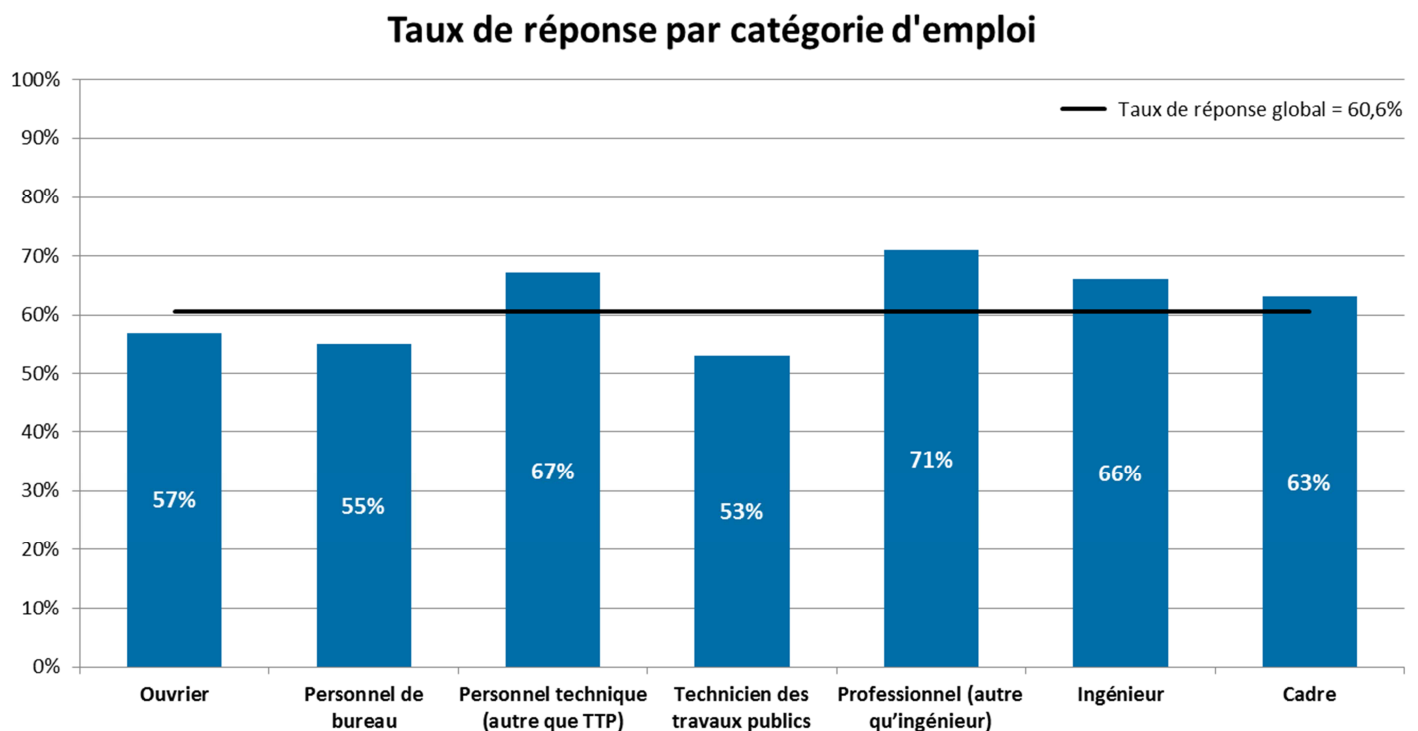
Enfin, l'information concernant le genre, le groupe d'âge, la catégorie d'emploi, l'ancienneté au Ministère et la direction générale a été colligée afin d'obtenir le profil des répondants. Il est à noter que cette information était destinée à nuancer les différentes analyses et qu'en aucun temps elles n'ont permis d'identifier les répondants.

PORTRAIT DES RÉPONDANTS

Ce sont 4 012 employés sur une possibilité de 6 625 qui ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de réponse ministériel de 60,6 %, considéré comme très satisfaisant.

Taux de réponse par catégorie d'emploi

Le graphique ci-dessous illustre les taux de réponse par catégorie d'emploi.



SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Mobilisation – Vue d'ensemble

Sommaire des résultats par thème

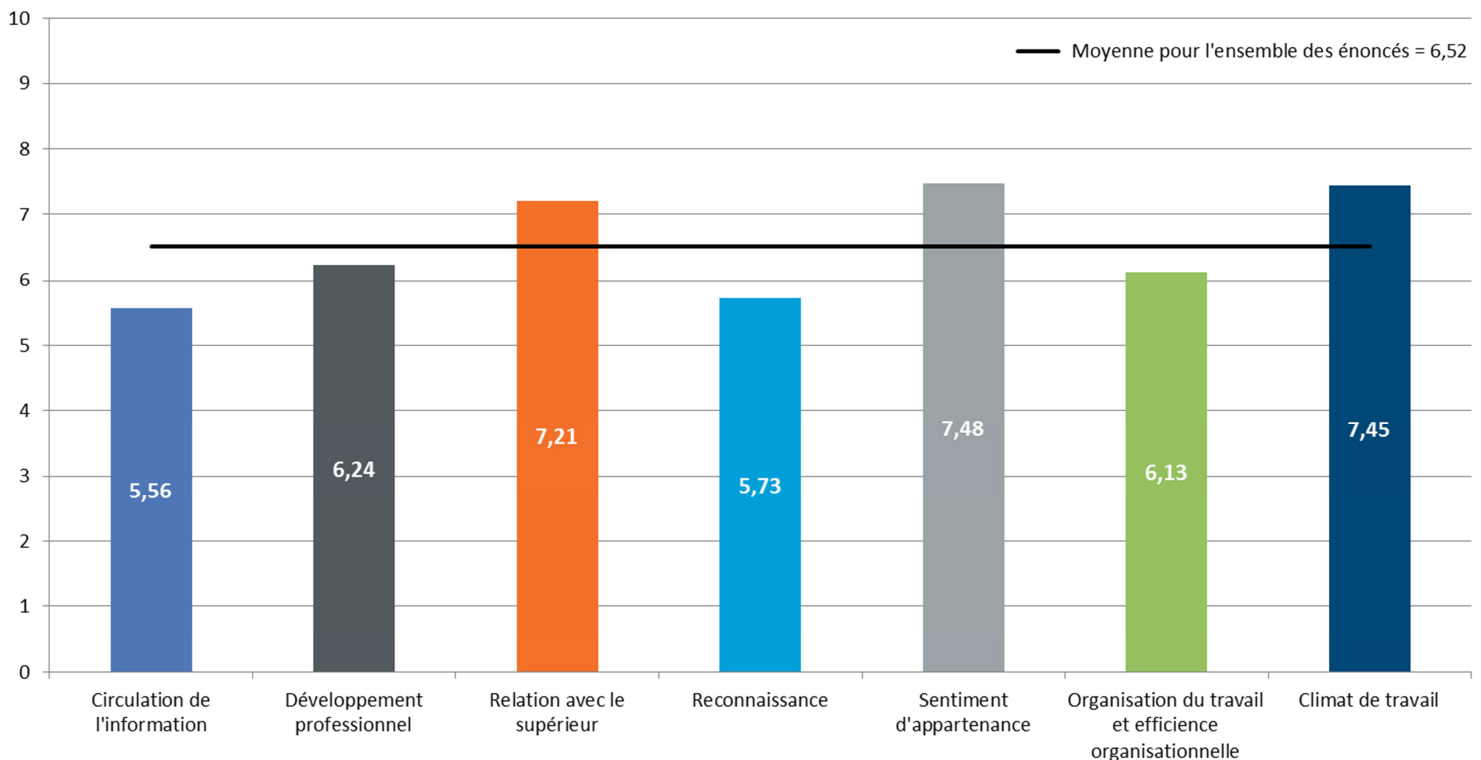
Les résultats globaux pour les sept thèmes sont présentés dans le graphique ci-dessous. Pour chaque thème, la cote moyenne des énoncés qui le composent a été calculée. À titre indicatif, la cote moyenne de tous les énoncés du sondage est illustrée par un trait.

Il est possible d'identifier trois thèmes pouvant être considérés comme des forces organisationnelles, soit le sentiment d'appartenance, le climat de travail et la relation avec le supérieur, ayant tous une moyenne supérieure à 7.

Deux thèmes présentent des résultats généralement plus faibles pouvant être considérés comme des zones d'amélioration où les pratiques devraient être examinées, soit la circulation de l'information et la reconnaissance, présentant une moyenne inférieure à 6.

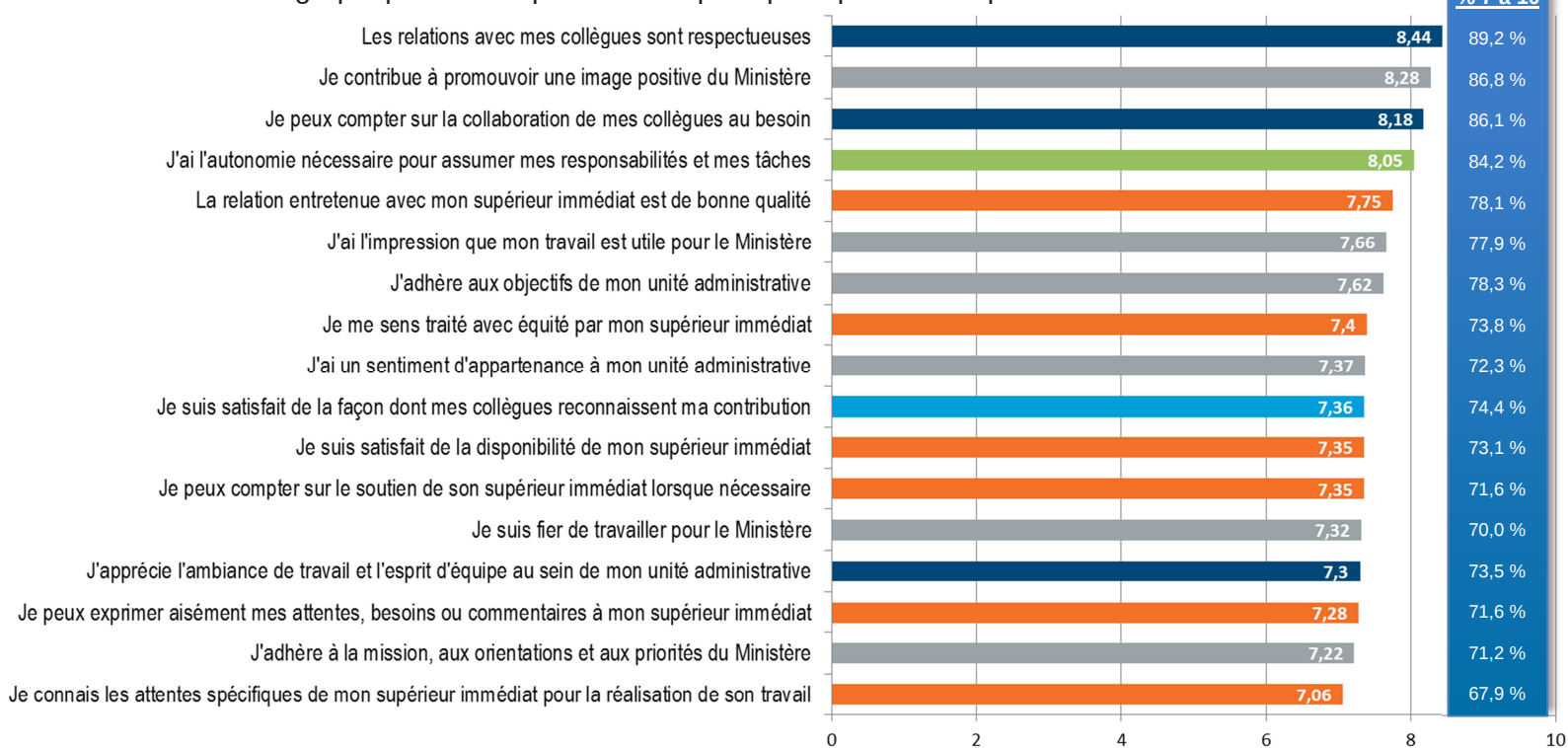
Enfin, deux thèmes obtiennent des résultats modérés ou partagés, soit le développement professionnel et l'organisation du travail et l'efficacité organisationnelle. Pour ces domaines, certains aspects pourraient faire l'objet d'optimisation et ceux-ci devront être regardés séparément.

Moyenne des résultats pour les sept thèmes



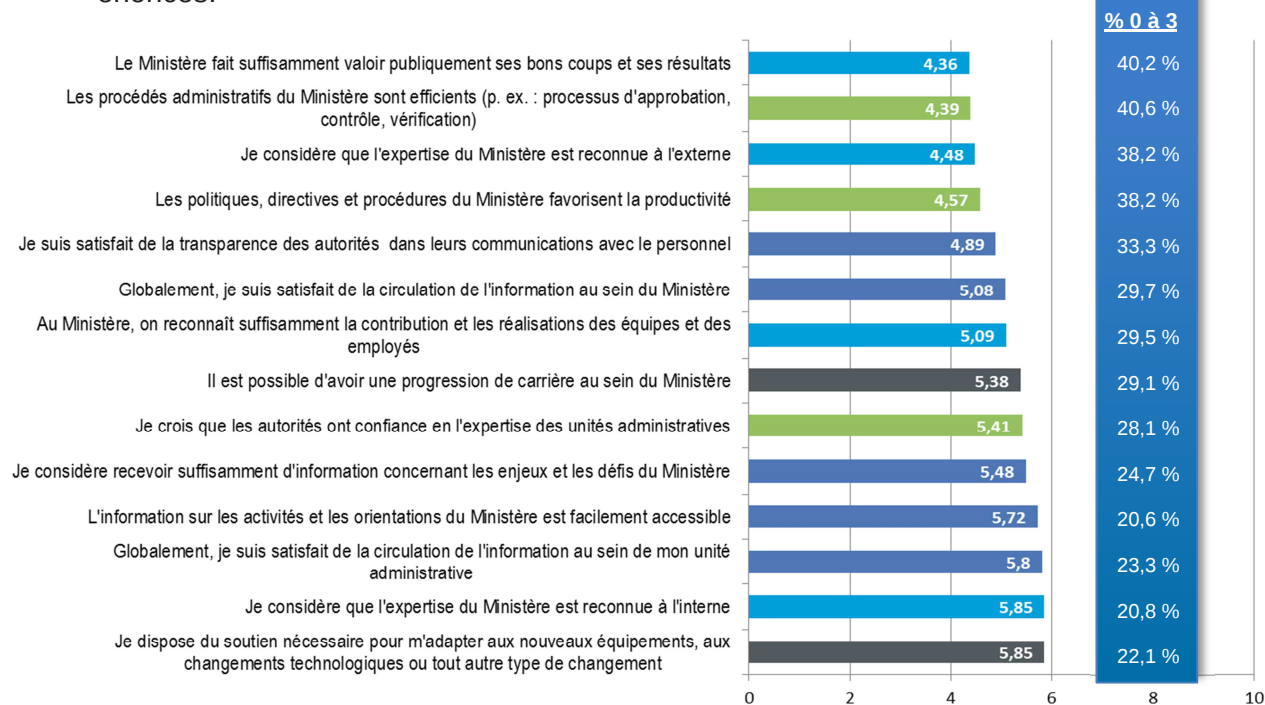
Principaux points forts pour l'ensemble des énoncés

Le graphique suivant présente les principaux points forts pour l'ensemble des énoncés.



Principales pistes d'amélioration pour l'ensemble des énoncés

Le graphique suivant présente les principales pistes d'amélioration pour l'ensemble des énoncés.



LÉGENDE

- : Circulation de l'information
- : Reconnaissance
- : Organisation du travail et efficacité organisationnelle
- : Développement professionnel
- : Sentiment d'appartenance
- : Relation avec le supérieur
- : Climat de travail

Mobilisation – Résultats détaillés par thème

La circulation de l'information

Ce thème a trait à la qualité et à l'accessibilité de l'information, tant dans les tâches des employés au quotidien que par rapport aux activités et aux orientations ministérielles véhiculées au sein de l'organisation.

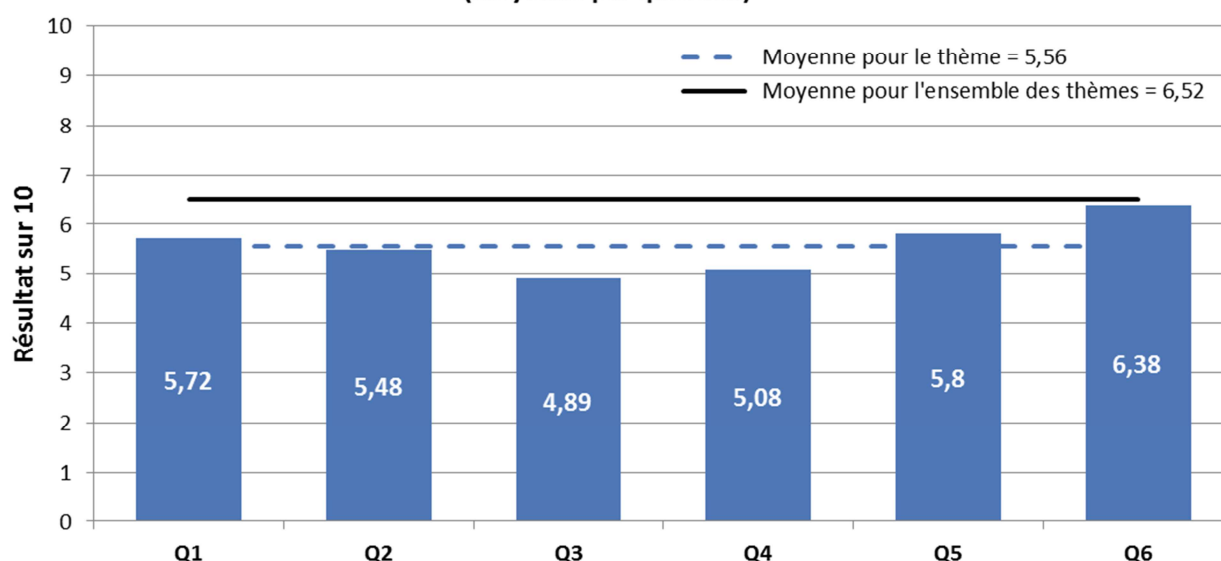
De façon générale, les éléments qui touchent à la circulation de l'information apparaissent comme étant à améliorer au Ministère.

Pistes d'amélioration

- Les employés perçoivent des lacunes quant à l'accès à l'information sur le Ministère ainsi que par rapport à la transparence des autorités.
- Les résultats sur la circulation de l'information au sein des unités administratives tout comme à l'échelle ministérielle démontrent que cet aspect peut être amélioré.

Q	Énoncé	/10
1.	L'information sur les activités et les orientations du Ministère est facilement accessible.	5,72
2.	Je considère recevoir suffisamment d'information concernant les enjeux et les défis du Ministère.	5,48
3.	Je suis satisfait de la transparence dont font preuve les autorités dans leurs communications avec le personnel.	4,89
4.	Globalement, je suis satisfait de la circulation de l'information au sein du Ministère.	5,08
5.	Globalement, je suis satisfait de la circulation de l'information dans mon unité administrative.	5,8
6.	J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	6,38

Circulation de l'information (moyenne par question)



Le développement professionnel

Le développement professionnel concerne autant le développement et le maintien des compétences des employés au quotidien que les possibilités d'avancement au sein du Ministère.

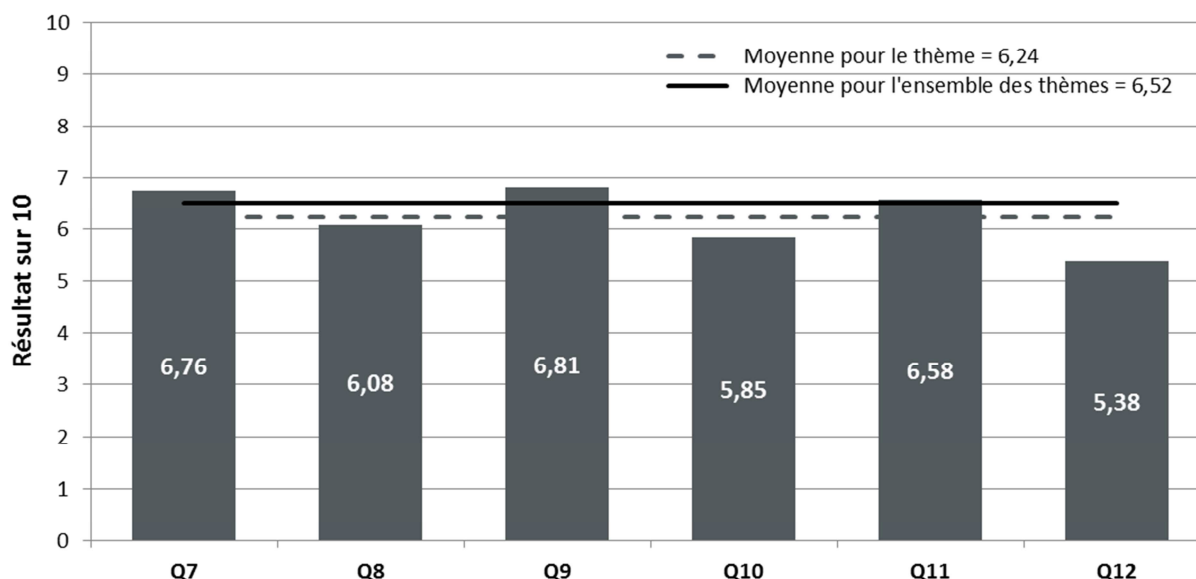
De manière générale, le développement professionnel obtient des résultats modérés. Certains éléments à l'intérieur de ce thème devront faire l'objet d'une attention particulière puisqu'ils ressortent comme étant plus faibles.

Pistes d'amélioration

- Les employés perçoivent les possibilités de progression de carrière au Ministère comme étant limitées.
- Le soutien offert pour s'adapter aux nouveaux équipements ou aux divers changements est également perçu comme insuffisant.

Q	Énoncé	/10
7.	J'ai la possibilité de mettre à profit mes compétences dans mon travail.	6,76
8.	J'ai accès à la formation nécessaire pour effectuer mon travail.	6,08
9.	Je peux facilement bénéficier de l'expertise des autres employés du Ministère.	6,81
10.	Le Ministère met à ma disposition le soutien nécessaire pour m'adapter aux nouveaux équipements, aux changements technologiques ou à tout autre type de changement.	5,85
11.	Mon travail m'offre la possibilité d'avoir des tâches stimulantes et des défis intéressants.	6,58
12.	Il est possible d'avoir une progression de carrière au sein du Ministère.	5,38

Développement professionnel (Moyenne par question)



La relation avec le supérieur

La relation avec le supérieur concerne autant la communication générale avec celui-ci que le soutien et la rétroaction sur le rendement qu'il donne à l'employé.

De manière générale, la relation avec le supérieur est une force organisationnelle pour le Ministère et pourrait constituer un levier sur lequel s'appuyer dans l'amélioration d'autres éléments de mobilisation.

Points forts

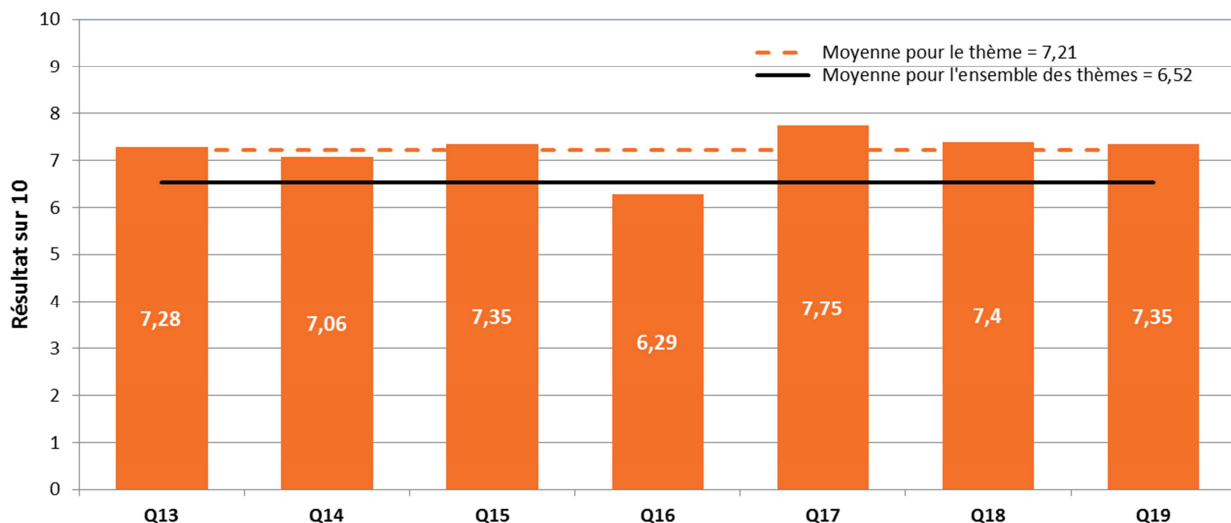
- La relation des employés avec leur supérieur immédiat est de bonne qualité.
- L'expression des attentes de part et d'autre est présente.
- Les employés reçoivent du soutien de leur supérieur et sont généralement satisfaits de sa disponibilité.

Pistes d'amélioration

- Le taux d'évaluation du rendement reçu annuellement par les employés gagnerait à être augmenté.

Q	Énoncé	/10	
13.	Je peux exprimer aisément mes attentes, besoins ou commentaires à mon supérieur immédiat, lorsque requis.	7,28	
14.	Je connais les attentes spécifiques de mon supérieur immédiat à mon endroit pour la réalisation de mon travail.	7,06	
15.	Je peux compter sur le soutien de mon supérieur immédiat lorsque nécessaire.	7,35	
16.	Je reçois de la rétroaction de mon supérieur immédiat sur les résultats de mon travail tout au long de l'année.	6,29	
17.	La relation entretenue avec mon supérieur immédiat est de bonne qualité.	7,75	
18.	Je me sens traité avec équité par mon supérieur immédiat.	7,4	
19.	Je suis satisfait de la disponibilité de mon supérieur immédiat.	7,35	
20.	Je reçois <u>annuellement</u> de mon supérieur immédiat une évaluation formelle de mon rendement.	Oui	Non
		40,8 %	59,2 %

Relation avec le supérieur
(moyenne par question)



La reconnaissance

La reconnaissance, qu'elle soit individuelle ou collective, fait valoir autant l'expertise et les contributions personnelles que les réussites des équipes et du Ministère, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

Globalement, la reconnaissance est un aspect à améliorer au Ministère. Il existe toutefois certaines nuances dans les résultats, selon les types de reconnaissance.

Points forts

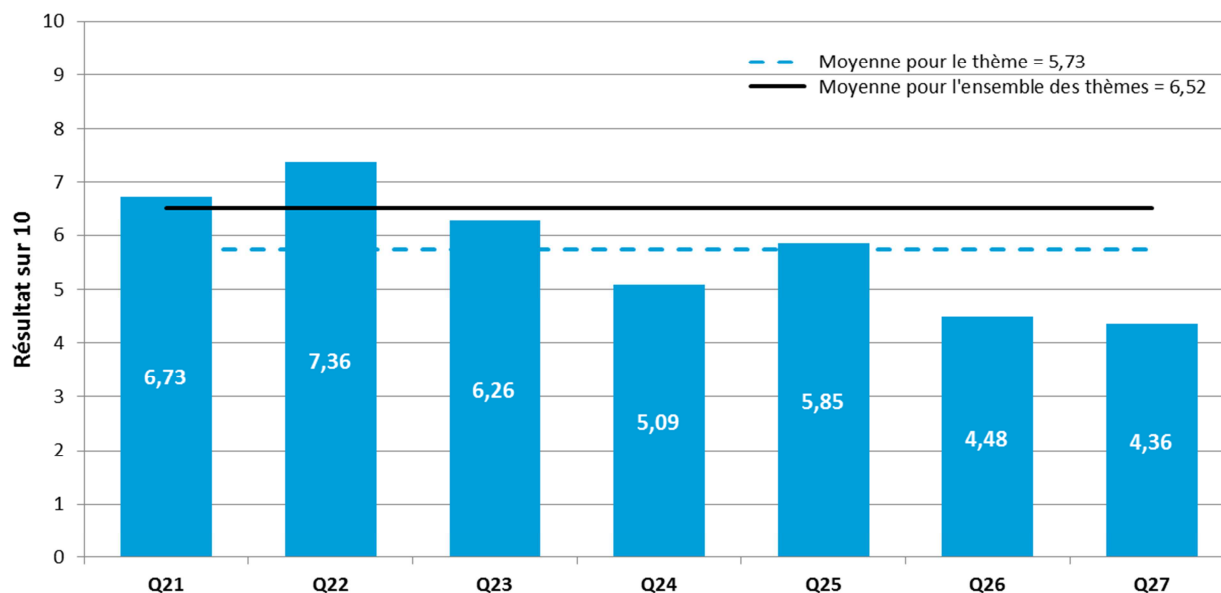
- Les employés sont satisfaits de la reconnaissance reçue par leurs pairs.

Pistes d'amélioration

- Les employés dénotent un manque de reconnaissance des réalisations et de l'expertise du personnel au sein du Ministère.
- La valorisation des résultats, des bons coups et de l'expertise ministérielle à l'externe constitue une des principales faiblesses du Ministère.

Q	Énoncé	/10
21.	Je suis satisfait de la façon dont mon supérieur immédiat reconnaît ma contribution.	6,73
22.	Je suis satisfait de la façon dont mes collègues reconnaissent ma contribution.	7,36
23.	Mon supérieur immédiat donne de la visibilité aux réussites de mon équipe au sein du Ministère.	6,26
24.	Au Ministère, on reconnaît suffisamment la contribution et les réalisations des équipes et des employés.	5,09
25.	Je considère que l'expertise du Ministère est reconnue à l'interne .	5,85
26.	Je considère que l'expertise du Ministère est reconnue à l'externe .	4,48
27.	Le Ministère fait suffisamment valoir publiquement ses bons coups et ses résultats.	4,36

Reconnaissance
(moyenne par question)



Le sentiment d'appartenance

Le sentiment d'appartenance représente le degré d'identification et d'attachement d'un employé envers son organisation. Il se mesure notamment par l'adéquation qu'un individu fait entre ses valeurs personnelles et celles du Ministère, ainsi que par son adhésion aux objectifs et aux orientations de l'organisation.

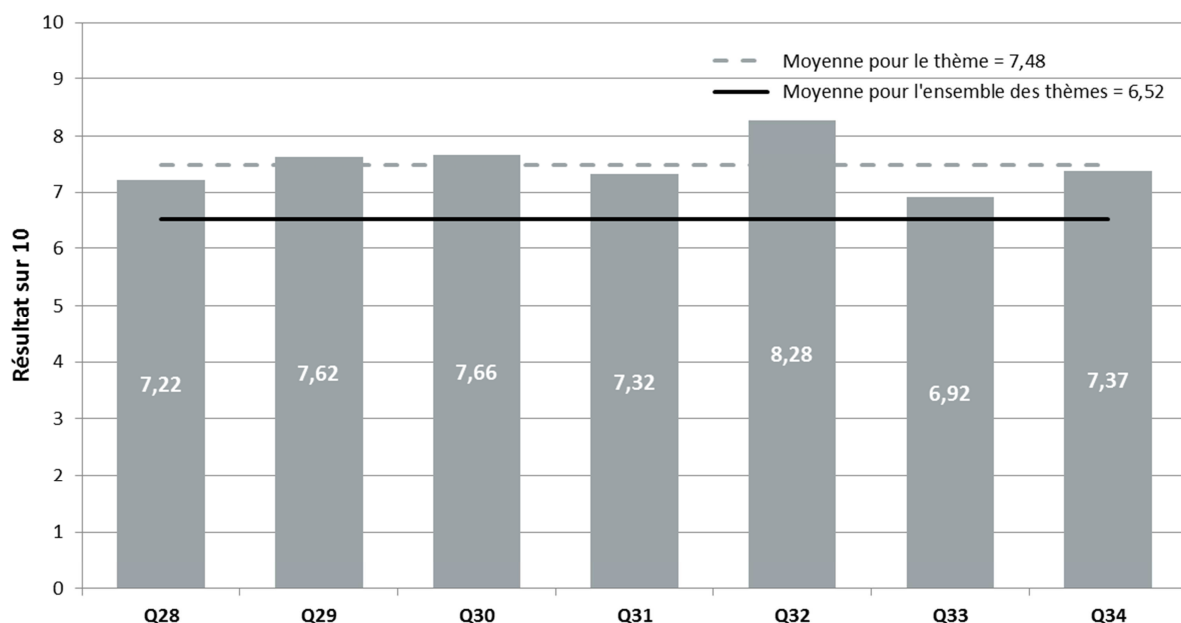
Les résultats de l'ensemble des énoncés sont positifs et, de façon générale, le sentiment d'appartenance des employés du Ministère apparaît comme une force de l'organisation. Toutefois, les gens ont un plus fort sentiment d'appartenance à leur unité administrative qu'au Ministère.

Points forts

- Les employés affirment promouvoir une image positive du Ministère.
- Ils adhèrent aux objectifs de leur unité administrative, tout comme aux orientations et priorités du Ministère. Ils ont également l'impression que leur travail est utile pour l'organisation.
- Ils ont un sentiment d'appartenance à leur unité administrative et sont fiers de travailler pour le Ministère.

Q	Énoncé	/10
28.	J'adhère à la mission, aux orientations et aux priorités du Ministère.	7,22
29.	J'adhère aux objectifs de mon unité administrative.	7,62
30.	J'ai l'impression que mon travail est utile pour le Ministère.	7,66
31.	Je suis fier de travailler pour le Ministère.	7,32
32.	Je contribue à promouvoir une image positive du Ministère.	8,28
33.	J'ai un sentiment d'appartenance au Ministère.	6,92
34.	J'ai un sentiment d'appartenance à mon unité administrative.	7,37

Sentiment d'appartenance
(moyenne par question)



L'organisation du travail et l'efficacité organisationnelle

L'efficacité organisationnelle comprend l'efficacité des processus et du rendement des employés pour atteindre les objectifs de l'organisation. Elle est observable, entre autres, à travers les outils et ressources disponibles ainsi qu'à travers l'organisation du travail et les différents procédés administratifs encadrant le fonctionnement.

Les résultats sont assez partagés quant à la satisfaction des employés à l'égard de ce thème. Certains éléments devront faire l'objet d'une attention particulière puisqu'ils ressortent comme étant plus faibles.

Points forts

- Les employés disposent de l'autonomie nécessaire dans la réalisation de leurs tâches.

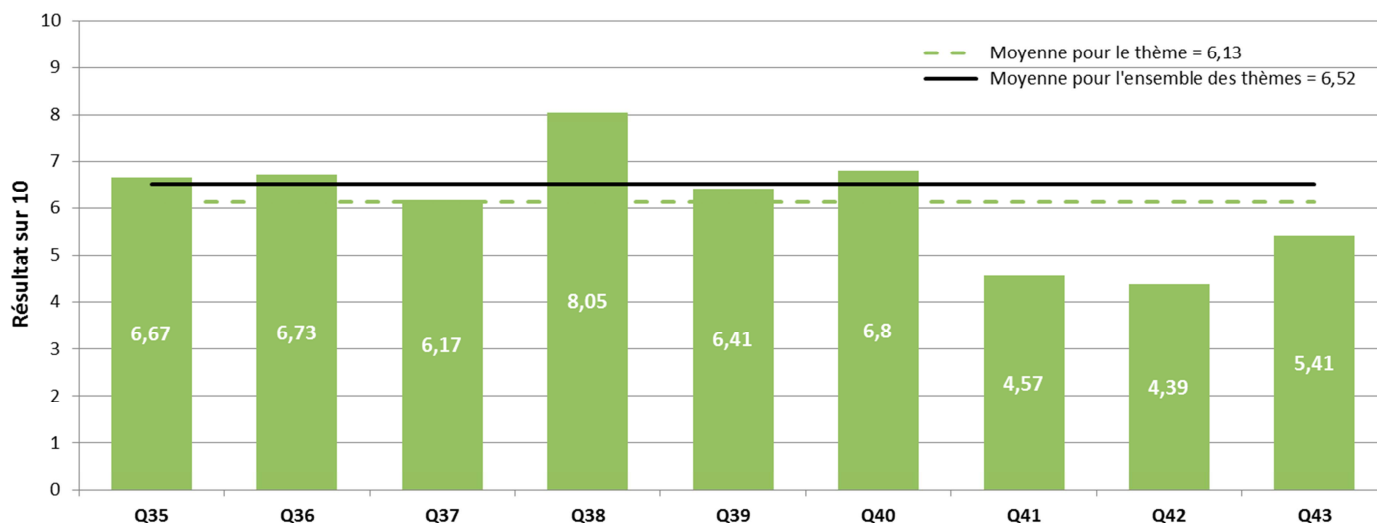
Pistes d'amélioration

- Les procédés administratifs concernant les processus d'approbation, les vérifications et le contrôle sont considérés comme non efficaces au Ministère.
- Selon les employés, les procédures, politiques et directives ne favorisent pas la productivité.
- Les employés croient que les autorités n'ont pas confiance en l'expertise des unités administratives.

Q	Énoncé	/10
35.	Je dispose des outils et des ressources nécessaires pour effectuer mon travail.	6,67
36.	Je considère que ma charge de travail est adéquate.	6,73
37.	J'estime que le travail est réparti de façon équitable dans mon unité administrative.	6,17
38.	J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités et mes tâches.	8,05
39.	Dans mon unité administrative, le travail est organisé de façon efficace.	6,41
40.	J'ai la possibilité de proposer des idées pour améliorer l'organisation du travail ou le fonctionnement au sein de mon unité administrative.	6,8
41.	Les politiques, directives et procédures du Ministère favorisent la productivité.	4,57
42.	Les procédés administratifs du Ministère sont efficaces (p. ex. : processus d'approbation, contrôle, vérification).	4,39
43.	Je crois que les autorités ont confiance en l'expertise des unités administratives.	5,41

Organisation du travail et efficacité organisationnelle

(Moyenne par question)



Le climat de travail

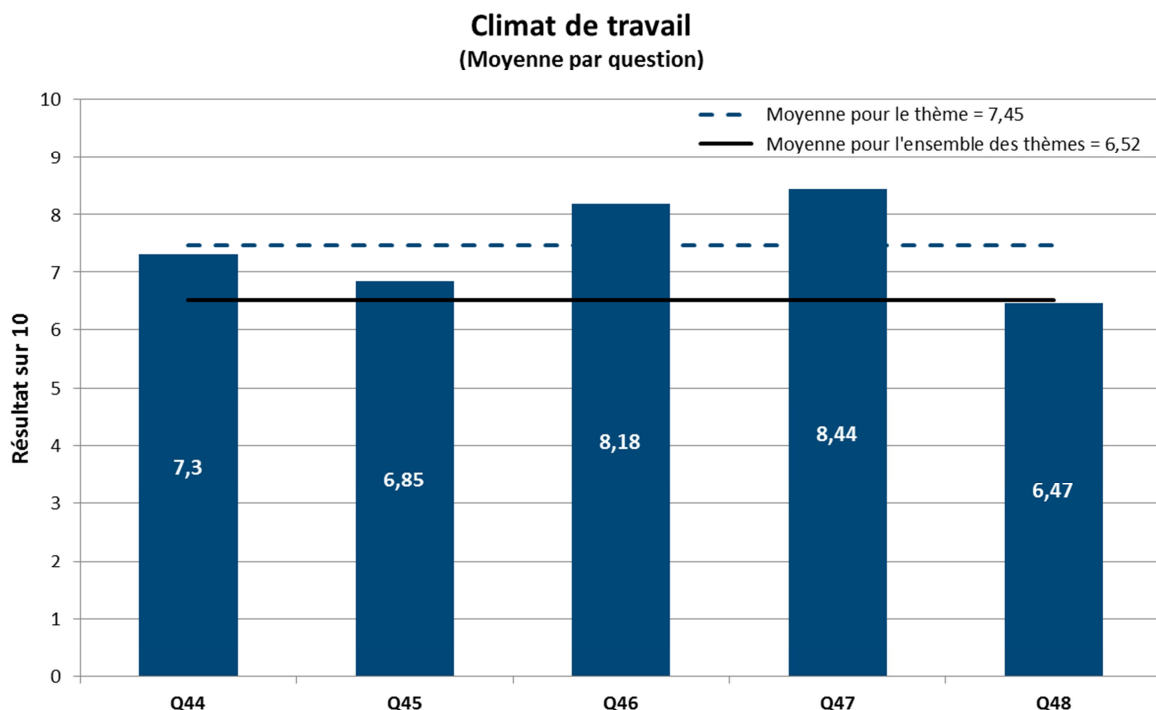
Ce thème concerne la perception qu'ont les employés de l'harmonie au sein de leur équipe et du Ministère. Le climat de travail fait référence à la qualité des relations entre les individus et les équipes ainsi qu'à la culture organisationnelle.

Généralement, le climat de travail a été relevé par les employés comme étant une force au Ministère. Bien que les résultats soient globalement positifs en ce qui a trait au climat de travail, il n'en demeure pas moins que certains employés ont manifesté leur désaccord quant à différents énoncés. Il est important de poursuivre le travail au quotidien avec les équipes pour qui le climat de travail est plus difficile.

Points forts

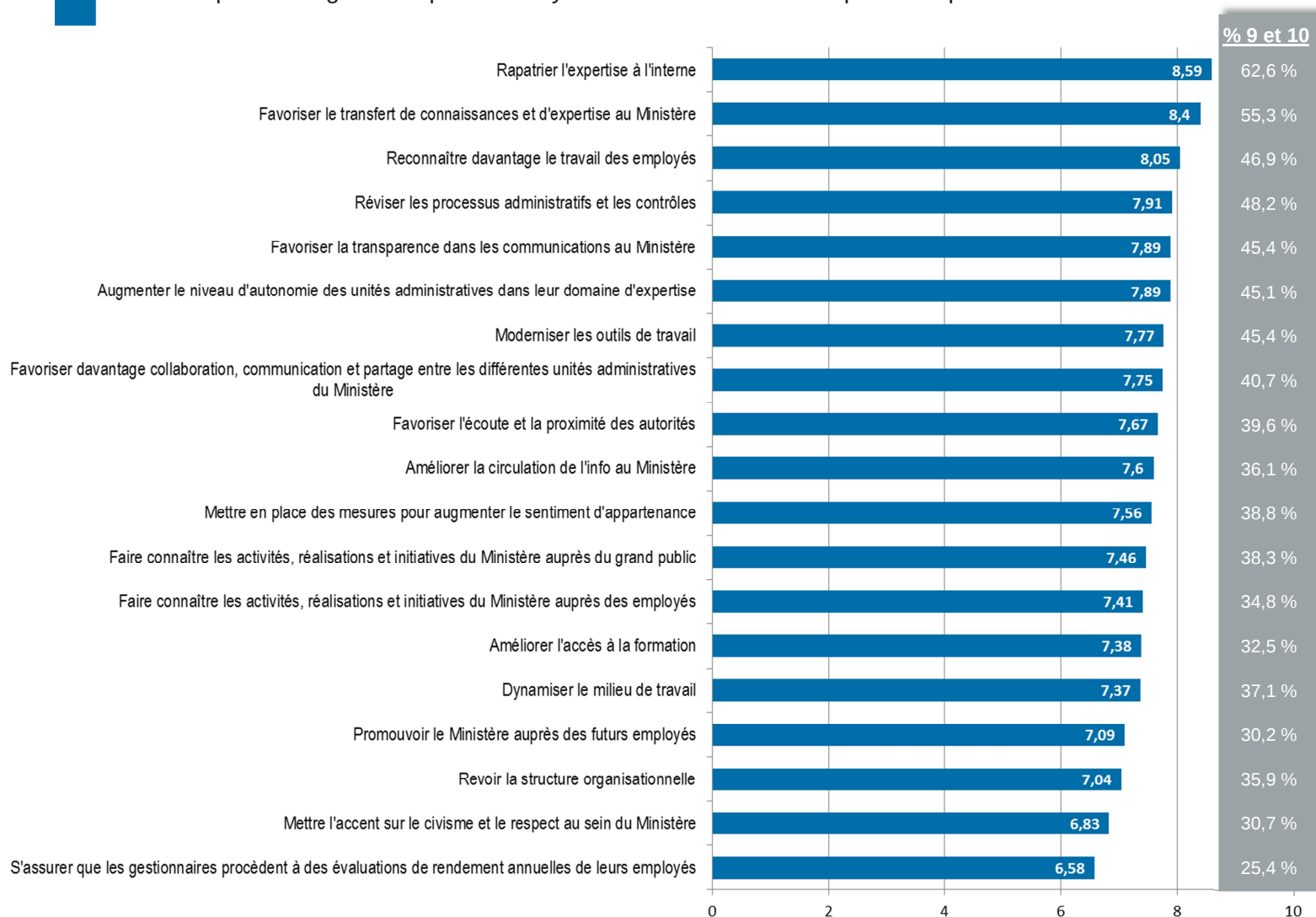
- Les employés entretiennent dans l'ensemble de bonnes relations respectueuses avec leurs collègues et ils peuvent compter sur leur collaboration au besoin.
- L'ambiance de travail est généralement positive pour les employés.

Q	Énoncé	/10
44.	J'apprécie l'ambiance de travail et l'esprit d'équipe au sein de mon unité administrative.	7,3
45.	Mon supérieur immédiat contribue positivement à l'ambiance de travail.	6,85
46.	Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	8,18
47.	Les relations avec mes collègues sont respectueuses.	8,44
48.	Il y a une bonne collaboration entre les différentes unités administratives du Ministère pour faciliter le travail.	6,47



Priorisation des actions

Dans la dernière portion du sondage, le personnel était invité à prioriser des pistes d'amélioration à mettre en œuvre au Ministère. L'ordonnancement des résultats est présenté dans le graphique suivant en fonction des moyennes obtenues ainsi que le pourcentage des répondants ayant choisi la cote 9 ou 10 pour chaque énoncé.



Il est intéressant de noter la cohérence entre les priorités qui se dégagent et les éléments sur la mobilisation mesurés précédemment.

Sans surprise, les priorités identifiées par les employés correspondent en majorité aux thèmes ressortant comme étant à améliorer, soit la circulation de l'information, la reconnaissance, l'organisation du travail et l'efficacité organisationnelle de même que le développement professionnel.

