

2014

Octobre 2014 Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

(SAFF) de

Nos résultats de 2014



74,7 % Taux de participation



Leadership Supervision Conciliation travail-vie personnelle



Harcèlement Discrimination **Dotation**

2016 vs 2014



53% Taux de participation



Rendement organisationnel Leadership



Certaines directions

Compatibilité entre la personne et l'emploi Gestion du rendement

Résultats du Sondage

éclair de 2016

De février à mars 2016

Ronde 1: Sondage

ministériel

éclair

Nous devons aider les gestionnaires de première ligne à avoir le temps, la confiance et la capacité nécessaires pour utiliser les outils et les services disponibles.

Du 31 octobre au 18 novembre 2016

Ronde 2: **Sondage**

ministériel

éclair

Examiner les résultats de la ronde 1

Les résultats du sondage éclair ont été liés au contexte démographique des directions générales et des régions dans le but de déterminer des recommandations qui pourraient appuyer l'amélioration continue en milieu de travail.



Analyse des résultats des directions générales/des régions selon d'autres données des RH



Adaptation de la proposition de la direction générale ou de la région pour la prise de mesures concrètes. Comprend des outils et des services des RH qui tiennent compte directement des résultats du sondage éclair.



Les outils et les services qui offrent le meilleur rendement par rapport à l'effort investi sont mis en évidence.

Sommaire : Analyse des données

Direction générale du dirigeant principal de l'information (DGDPI) ır trouver les meilleurs outils de gestion des RH en vue d'éliminer les obstacles et de favoriser une organisation à haut rendement.

Ce que révèlent les données... Augmentation de la mobilité Le nombre d'arrivées de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée et le nombre de mouvements latéraux ont augmenté, mais demeurent inférieurs à la moyenne ministérielle. Nombre élevé de départs Comparativement au reste du Ministère, la DGDPI a enregistré in pourcentage élevé de départs d'employés nommés pour une

période indéterminée au cours des quatre dernières années. Le plus grand nombre de ces employés quittent la DGDPI pour aller travailler dans un autre ministère fédéral Faible nombre de

promotions Le pourcentage de promotions par rapport à l'ensemble des employés nommés pour une période indéterminée est bas pour la taille de la Direction générale

Ce qu'ont dit les employés... 53 % des participants croient que le processus de sélection visant à pourvoir un poste dans leur unité est équitable, ce qui représente une baisse de 4 points de pourcentages comparativement aux résultats du SAFF de 2014. En outre, moins de répondants croient que leur unité embauche des personnes capables de faire le

47 % des participants ont dit qu'ils préféreraient demeurer avec dans la fonction publique. Il s'agit d'une baisse de 3 points de pourcentages par rapport aux résultats du SAFF de 2014.

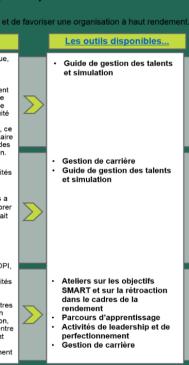
Moins de répondants (55 % contre 59 % dans le SAFF de 2014) ont indiqué qu'ils pensent que le ministère met tout en œuvre pour appuyer le perfectionnement répondants qui estiment que leur emploi est compatible avec leurs compétences a aussi diminué

Bien que la population totale diminue, le nombre d'arrivées de nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée et de mouvements indéterminée et de mouvements latéraux ont augmenté, probablement pour compenser le nombre élevé de départs. Par conséquent, le point de vue des employés au sujet de l'équité de la dotation et de la qualité des nouveaux employés s'est détérioré, ce qui laisse entendre qu'il est nécessaire d'examiner la tendance au niveau des départs et les processus de dotation. Le nombre élevé de départs est de carrière offertes aux employés ailleurs à la fonction publique. En outre, la mobilisation des employés a minué entre 2014 et 2016. Améliore

L'analyse..

la mobilisation des employés pourrait contribuer à réduire le nombre de Le nombre limité d'occasions d'avancement de carrière à la DGDPI, le manque d'appui à l'avancement professionnel ainsi que les possibilités de carrière offertes ailleurs à la onction publique contribuent au

tonction publique contribuent au nombre élevé de départs vers d'autres ministères. Cela peut être résolu en améliorant les processus de dotation, pour s'assurer de la compatibilité entre la personne et l'emploi, et en offrant plus de support dans la gestion de carrière pour augmenter l'engagement des employés.



Prochaines étapes?

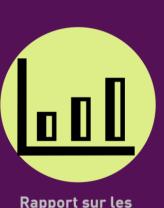
Un deuxième sondage éclair nous aidera à voir où nous avons fait des progrès et où nous devons adopter des approches différentes.



Questions supplémentaires



résultats sectoriels des progrès?



2016

Regard vers 2017 - Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux



Nos efforts ontils atteint la cible?



Que pouvons-nous améliorer?



Comment pouvons-nous mettre en commun ce que nous avons fait dans le but d'améliorer nos résultats?