

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Services publics et
Approvisionnement
Canada (SPAC)

2014

Nos résultats de 2014

Octobre 2014
Résultats du
Sondage
auprès des
fonctionnaires
fédéraux
(SAFF) de
SPAC



74,7 %
Taux de
participation



Leadership
Supervision
Conciliation
travail-vie personnelle



Harcèlement
Discrimination
Dotation

2016 vs 2014

Certaines directions
générales/régions ont
également réalisé leurs
propres sondages
complémentaires.

De février à mars 2016
Ronde 1 :
Sondage
éclair
ministériel



53%
Taux de
participation



Rendement
organisationnel
Leadership



Compatibilité entre la
personne et l'emploi
Gestion du rendement

Examiner les résultats de la ronde 1

Résultats du Sondage
éclair de 2016

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.

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 position 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 (DGPI)

Résumé analytique des données liées à l'effectif

Éléments à prendre en considération pour 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...	Ce qu'ont dit les employés...	L'analyse...	Les outils disponibles...
Dotation	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.	53 % des participants croient que le processus de sélection visant à pourvoir un poste dans leur unité est équilibré, 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 travail.	Bien que la population totale diminue, le nombre d'arrivées de nouveaux employés nommés pour une durée 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.	• Guide de gestion des talents et simulation
Mobilisation des employés	Nombre élevé de départs Comparativement au reste du Ministère, la DGPI a enregistré un 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 DGPI pour aller travailler dans un autre ministère fédéral.	47 % des participants ont dit qu'ils préféreraient demeurer avec le ministère, même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique. Il s'agit d'une baisse de 3 points de pourcentages par rapport aux résultats du SAFF de 2014.	Le nombre élevé de départs est attribuable aux nombreuses possibilités de carrière offertes aux employés ailleurs à la fonction publique. En outre, la mobilisation des employés a diminué entre 2014 et 2016. Améliorer la mobilisation des employés pourrait contribuer à réduire le nombre de départs.	• Gestion de carrière • Guide de gestion des talents et simulation
Compatibilité entre la personne et le perfectionnement	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.	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 des employés. Le nombre de répondants qui estiment que leur emploi est compatible avec leurs compétences a aussi diminué.	Le nombre limité d'occasions d'avancement de carrière à la DGPI, le manque d'appui à l'avancement professionnel ainsi que les possibilités de carrière offertes ailleurs à la fonction 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.	• Ateliers sur les objectifs SMART et sur la rétroaction dans le cadres de la rendement • Parcours d'apprentissage • Activités de leadership et de perfectionnement • Gestion de carrière

Prochaines étapes?

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

Du 31 octobre au
18 novembre 2016

Ronde 2 :
Sondage
éclair
ministériel



Questions
supplémentaires



Faisons-nous
des progrès?



Rapport sur les
résultats sectoriels

2016

Regard vers 2017 – Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux



Nos efforts ont-ils 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?