



Sondage d'engagement des employés

Compagnie – 2021

Sommaire Exécutif

Engagement des employés	3
Vue d'ensemble du sondage	6
Vos résultats	12
% neutre les plus élevés	27
Heatmap	29
Facteurs d'engagement	31
Sommaire des principaux constats	34
Opportunités d'amélioration	36
Prochaines étapes	40

Engagement des employés

Qu'est-ce que l'engagement ?



Émotionnel : Fierté, désir de voir l'organisation réussir, et un engagement affectif.



Cognitif : Forte adhésion aux valeurs, à la mission et à la vision de l'organisation.



Comportemental : Volonté de faire des efforts supplémentaires (ex. : effort discrétionnaire).

Pourquoi l'engagement est important ?



Plus productif



Baisse du taux de roulement



Meilleure performance organisationnelle



Meilleure qualité des services et des produits



Faible taux d'absentéisme



Plus grande rentabilité



Fidélité des employés et attitude positive



Meilleurs bilans de santé et de sécurité



Fidélité accrue des clients

Vue d'ensemble du sondage

Vue d'ensemble du sondage

Administration du sondage



- Période du sondage : 28 janvier au 3 février 2021
- Confidentiel (les résultats ne sont pas présentés pour les questions comportant moins de 5 répondants)

Méthodologie



- 39 questions de type échelle de Likert à cinq points
- 1 question ouverte
- 4 indices (Engagement, Expérience, Leadership et Organisationnel) et 5 dimensions

Rapports



- Les scores présentés représentent le **% favorable** (incluant les réponses « Fortement en accord » et « En accord »), sauf si autrement indiqué.
- Les résultats sont présentés pour l'ensemble de l'organisation avec des tableaux fournis par : Division.

Comparaisons



- Norme d'industrie d'EPSI utilisée dans les rapports : secteur public.
- Comparaison de la période précédente de 2018, le cas échéant.

Taux de participation

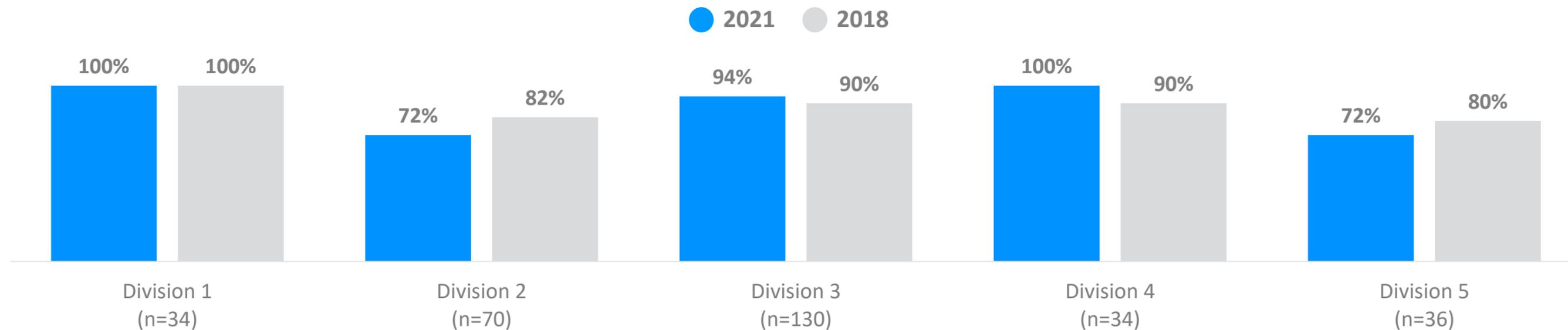
Taux de participation – Global



Sommaire

Le taux de participation global est de **86%**, soit **6% de plus** qu'en 2018, ce qui est un très bon niveau de participation. Le sondage a été soumis auprès de **350** employés et **300** employés y ont participé.

Taux de participation – par division

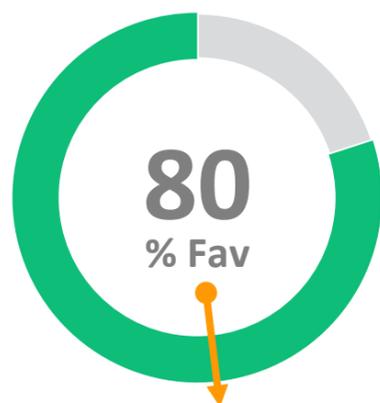


Votre rapport

Comment lire votre rapport

Note : Tous les pourcentages affichés se réfèrent aux scores favorables (% Fortement en accord + % En accord) sauf s'il est autrement indiqué.

Indice



	% Fav	+/-
2018	72	+8
Norme	72	+8

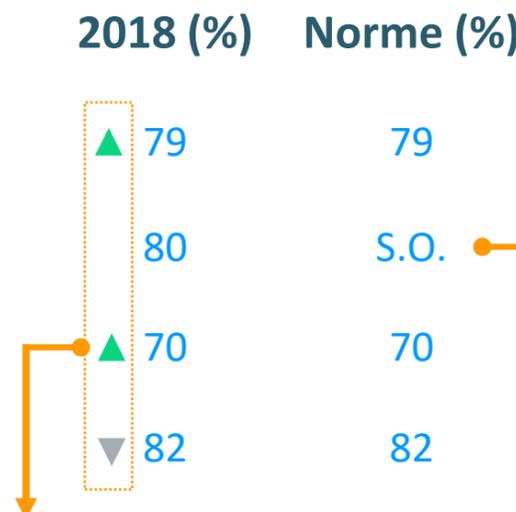
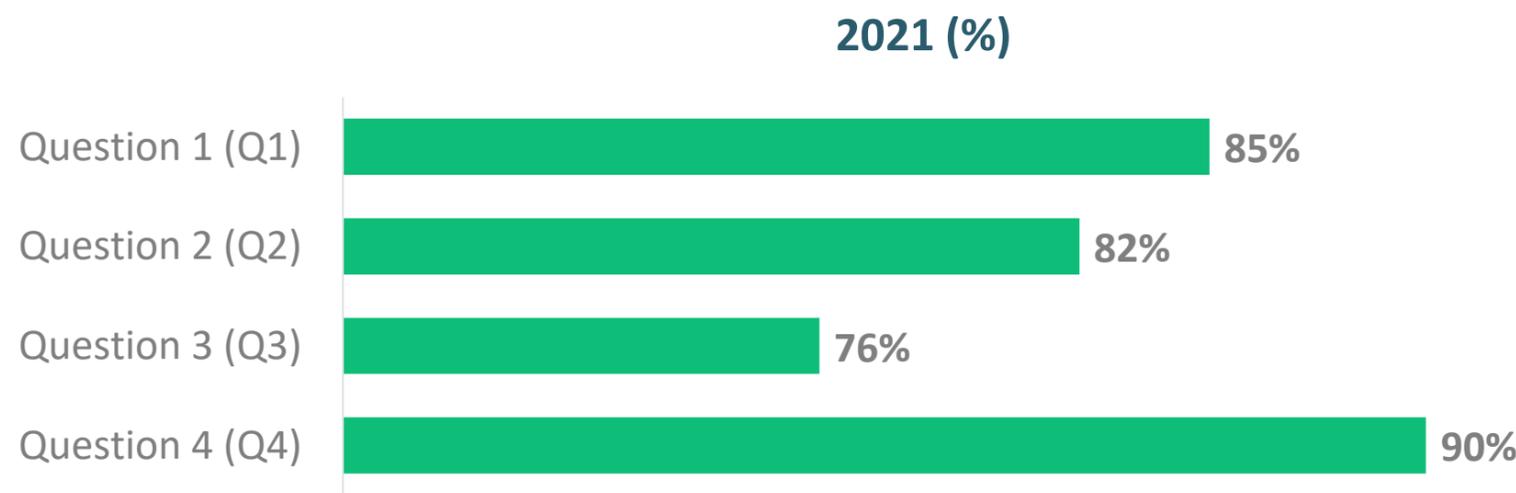
« + » Indique le nombre de points où la note globale de l'année en cours est supérieure à la norme
 « - » Indique le nombre de points où la note globale de l'année en cours est inférieure à la norme

La mention S.O. pour tout élément de cette colonne indique qu'il n'y a pas de comparaison disponible.

Score global de l'année en cours % de réponses favorables = Moyenne de tous les % de réponses favorables pour toutes les questions affichées dans le graphique à barres, sauf à l'exception d'une indication contraire.

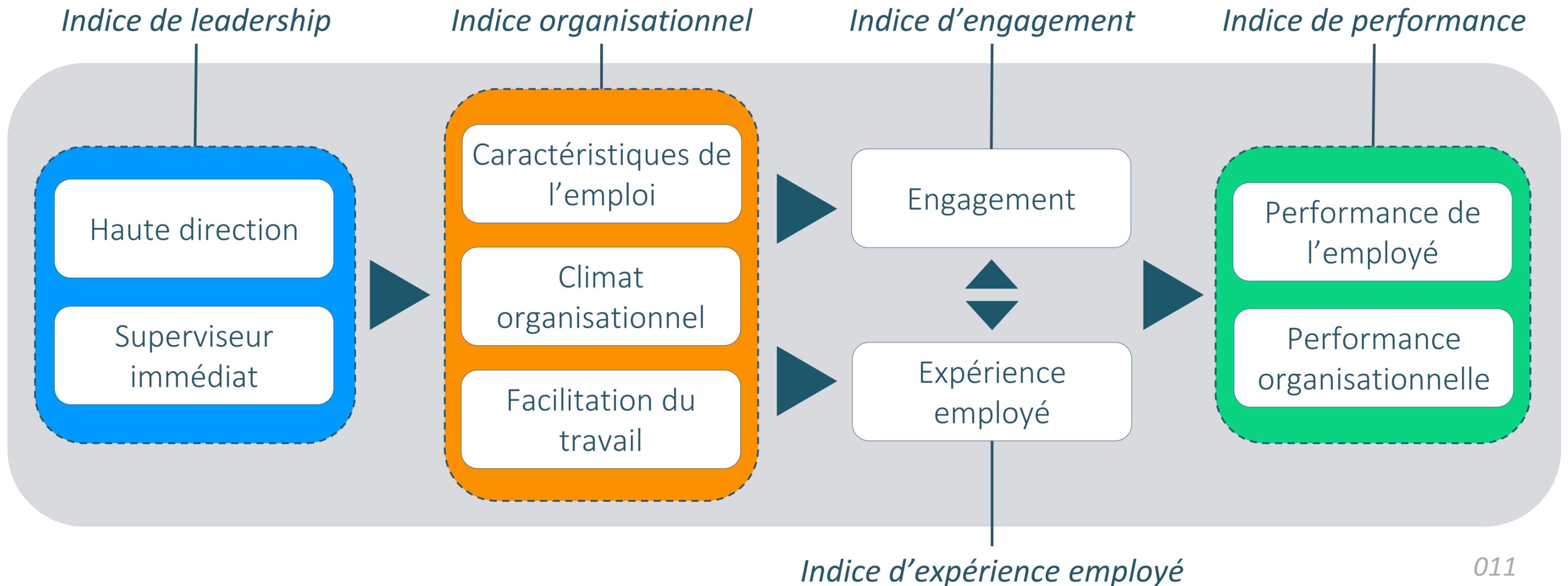
Indique que l'item a l'un des cinq (5) plus hauts/plus bas taux de réponses favorables parmi tous les items du sondage.

- 5 PLUS FAV
- 5 MOINS FAV



▲ Indique que l'élément a augmenté de manière significative par rapport à la période précédente
 ▼ Indique que l'élément a diminué de manière significative par rapport à la période précédente

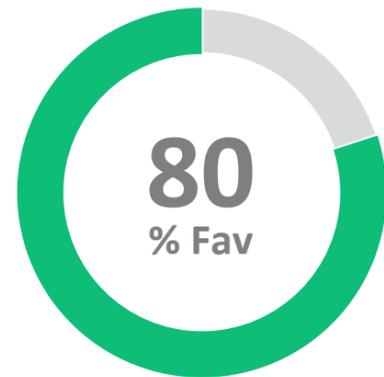
Modèle d'engagement EPSI



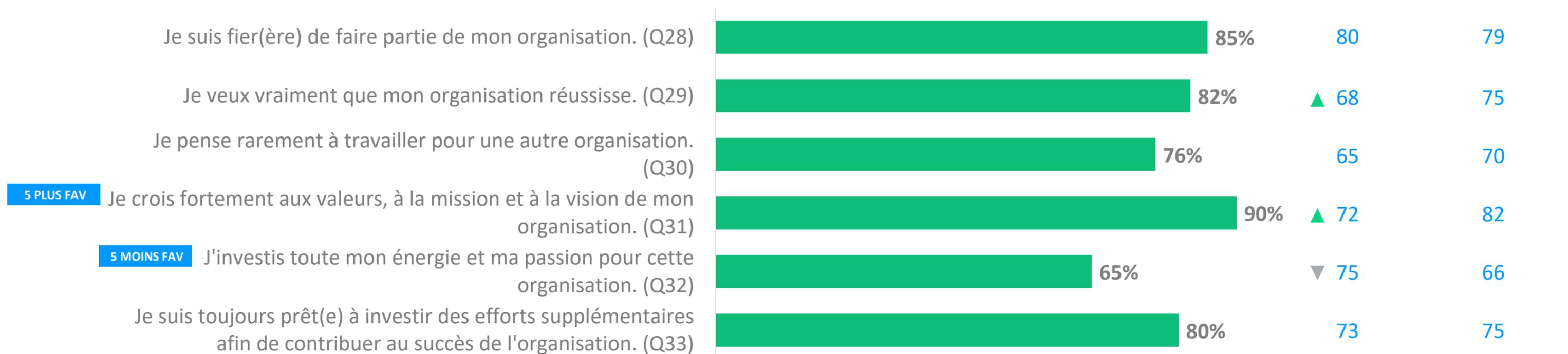
Vos résultats

Indice d'engagement des employés

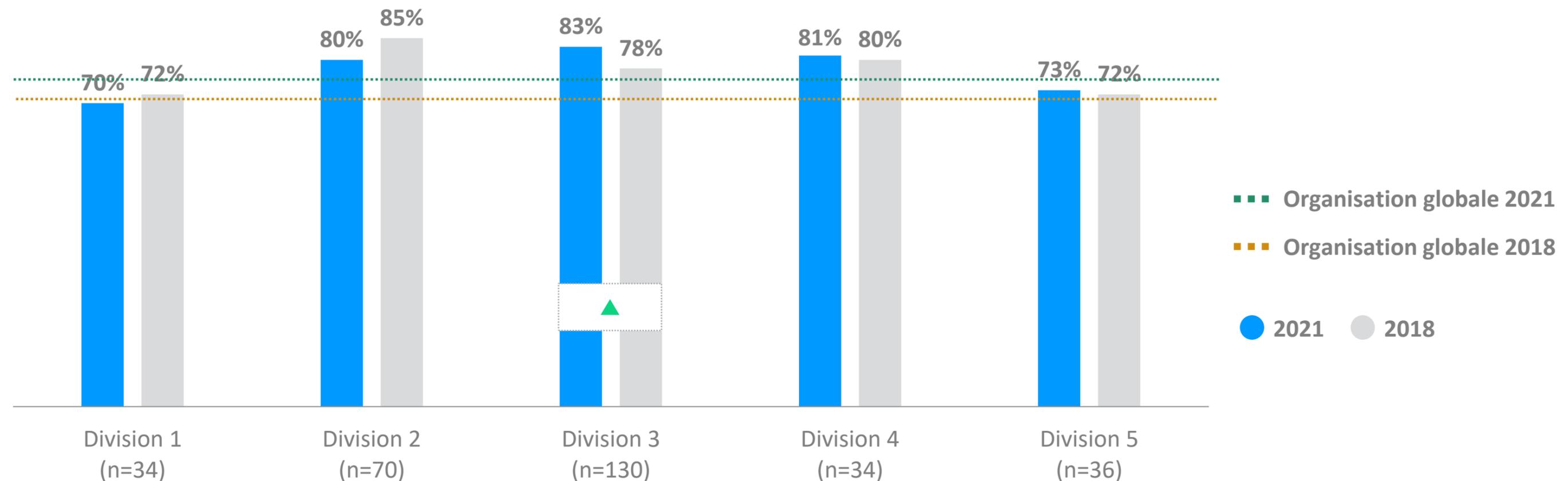
Indice d'engagement des employés



	% Fav	+/-
2018	72	+8
Norme	75	+5



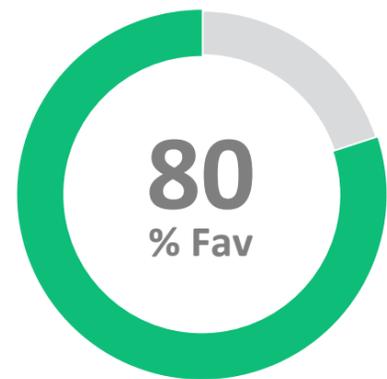
Engagement des employés par division



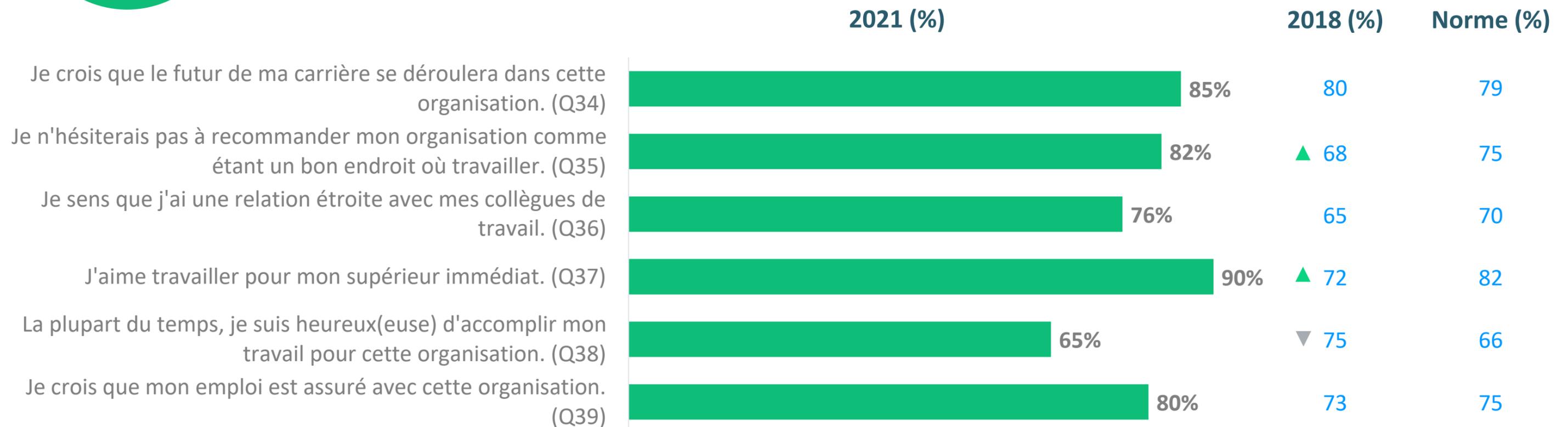
▲ Indique que l'élément a **augmenté** de manière significative par rapport à la période précédente
 ▼ Indique que l'élément a **diminué** de manière significative par rapport à la période précédente

Indice de l'expérience employé

Indice de l'expérience employé

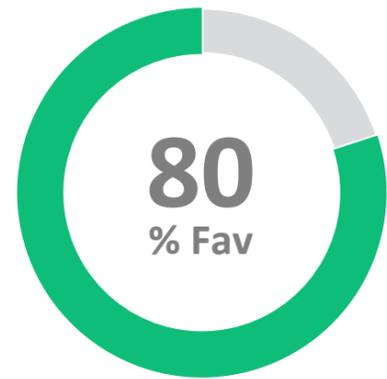


	% Fav	+/-
2018	72	+8
Norme	75	+5



Indice de leadership

Indice de leadership

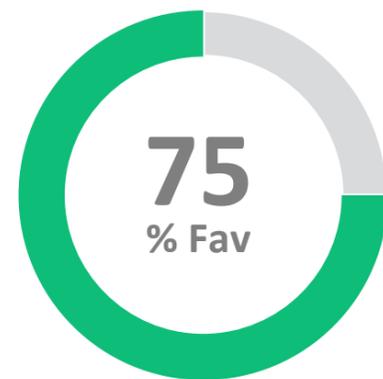


	% Fav	+/-
2018	75	+5
Norme	70	+10

L'indice de leadership

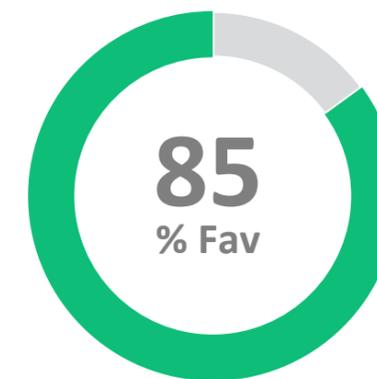
L'indice de leadership évalue le leadership transformationnel pour l'ensemble de l'organisation, tout en mettant l'emphase sur deux niveaux de gestion : Haute direction et Superviseur immédiat. Ces deux facteurs sont évalués indépendamment en deux dimensions. Toutes les questions posées dans ces dimensions sont calculées en moyenne pour obtenir « l'indice de leadership ».

Haute direction



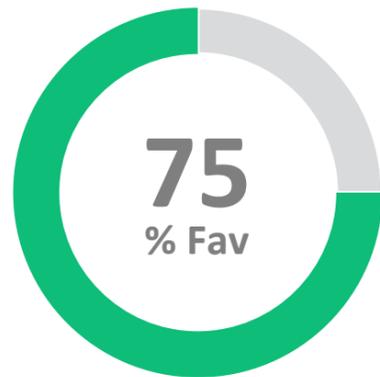
	% Fav	+/-
2018	73	+2
Norme	78	-3

Superviseur immédiat

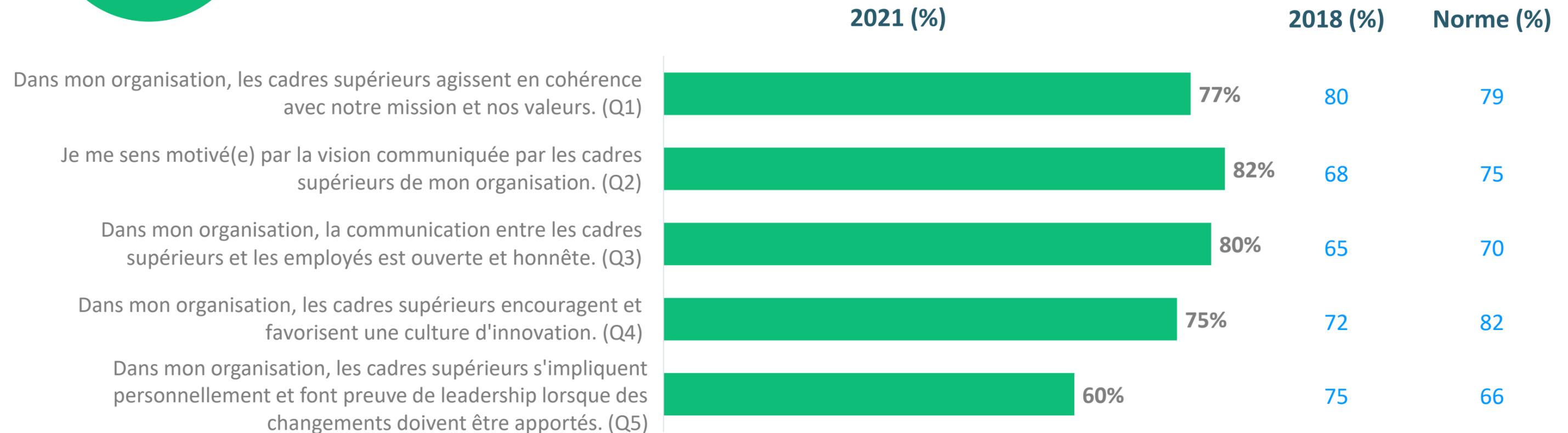


	% Fav	+/-
2018	77	+8
Norme	62	+23

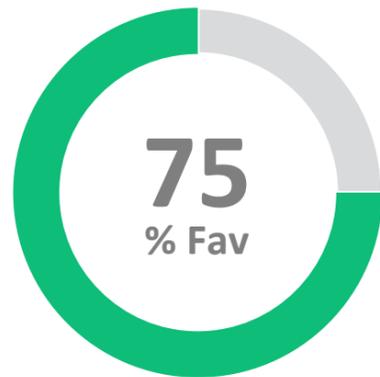
Haute direction



	% Fav	+/-
2018	73	+2
Norme	78	-3

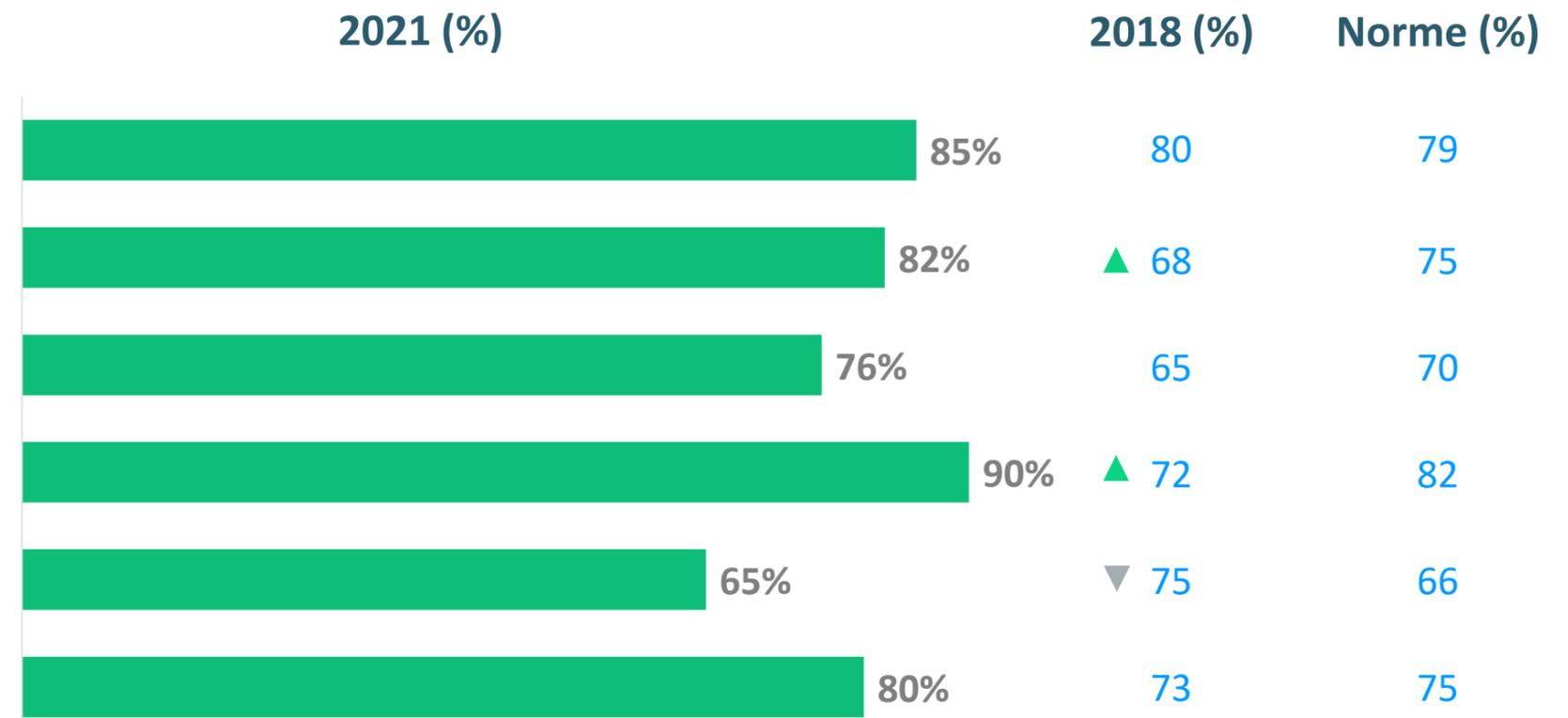


Superviseur immédiat



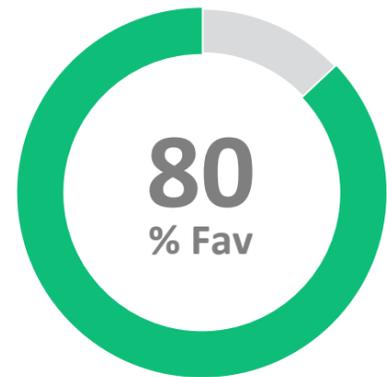
	% Fav	+/-
2018	73	+2
Norme	78	-3

- Mon supérieur immédiat fait un bon travail en matière de développement des compétences de ses employés. (Q6)
- Mon supérieur immédiat m'aide à améliorer ma performance en me donnant de la rétroaction de façon constructive. (Q7)
- Je peux compter sur mon supérieur immédiat afin qu'il traite ses employés de façon juste. (Q8)
- Mon supérieur immédiat intervient s'il y a un conflit ou une situation problématique entre les employés. (Q9)
- Je sais clairement ce que mon supérieur immédiat attend de moi. (Q10)
- Mon supérieur immédiat encourage ses employés à prendre des risques raisonnables afin d'obtenir de meilleurs résultats. (Q11)



Indice organisationnel

Indice organisationnel

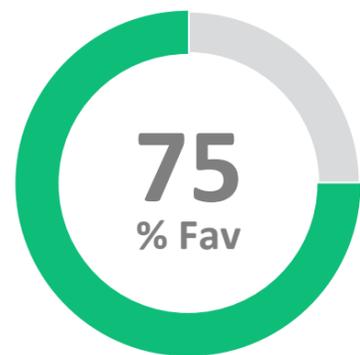


	% Fav	+/-
2018	75	+5
Norme	70	+10

L'indice organisationnel

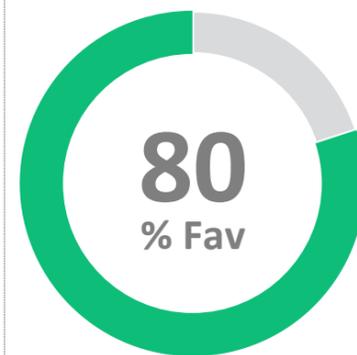
De nombreuses études ont démontré que les caractéristiques de l'emploi, le climat organisationnel ainsi que le niveau de soutien (ou de facilitation du travail) fourni par l'organisation jouent un rôle important dans la création d'un niveau élevé de satisfaction et d'engagement chez les employés. Ces trois facteurs sont évalués indépendamment puis combinés pour produire « l'indice organisationnel ».

Caractéristiques de l'emploi



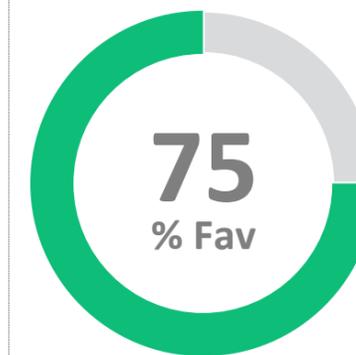
	% Fav	+/-
2018	73	+2
Norme	78	-3

Climat organisationnel



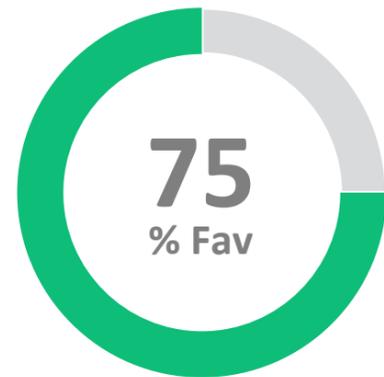
	% Fav	+/-
2018	72	+8
Norme	75	+5

Facilitation du travail

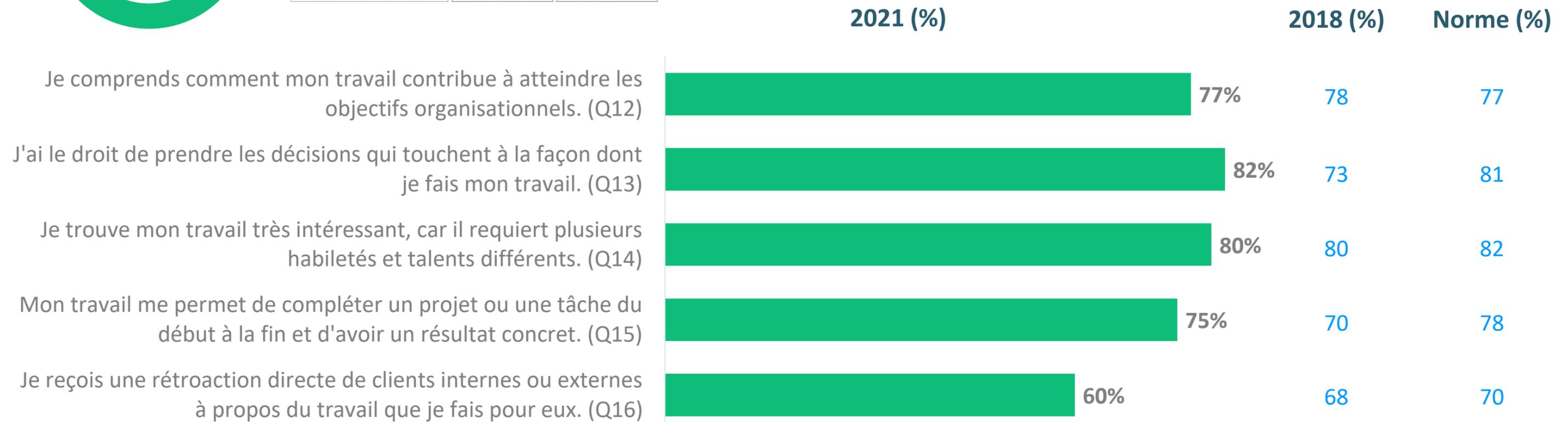


	% Fav	+/-
2018	72	+3
Norme	75	0

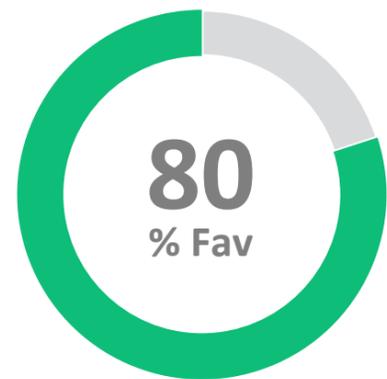
Caractéristiques de l'emploi



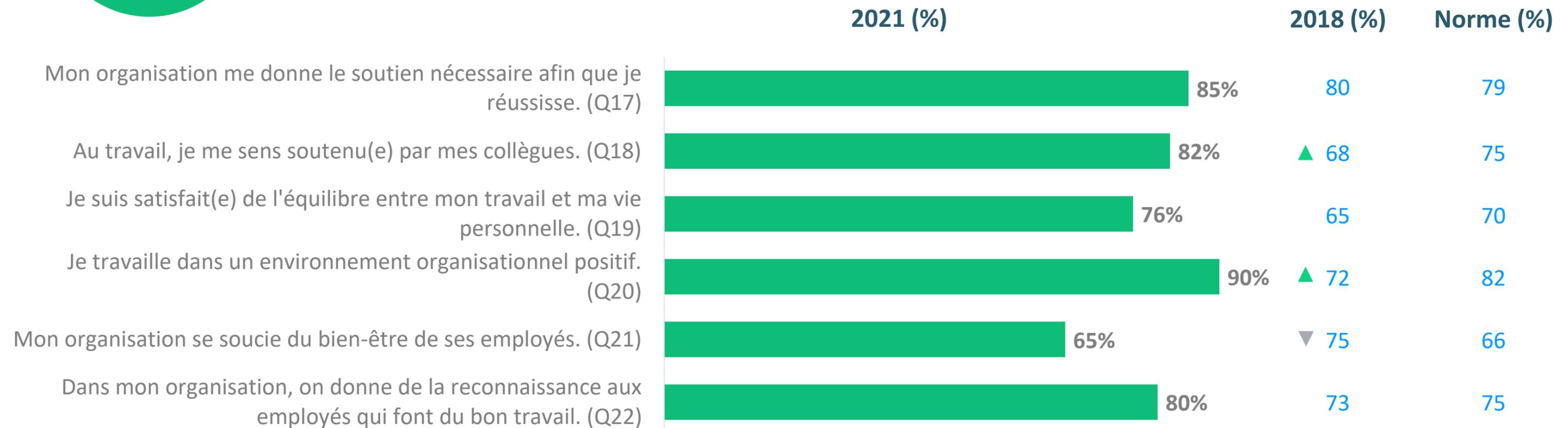
	% Fav	+/-
2018	73	+2
Norme	78	-3



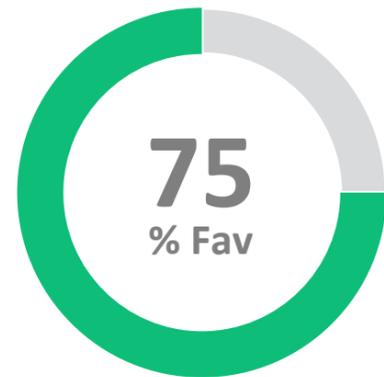
Climat organisationnel



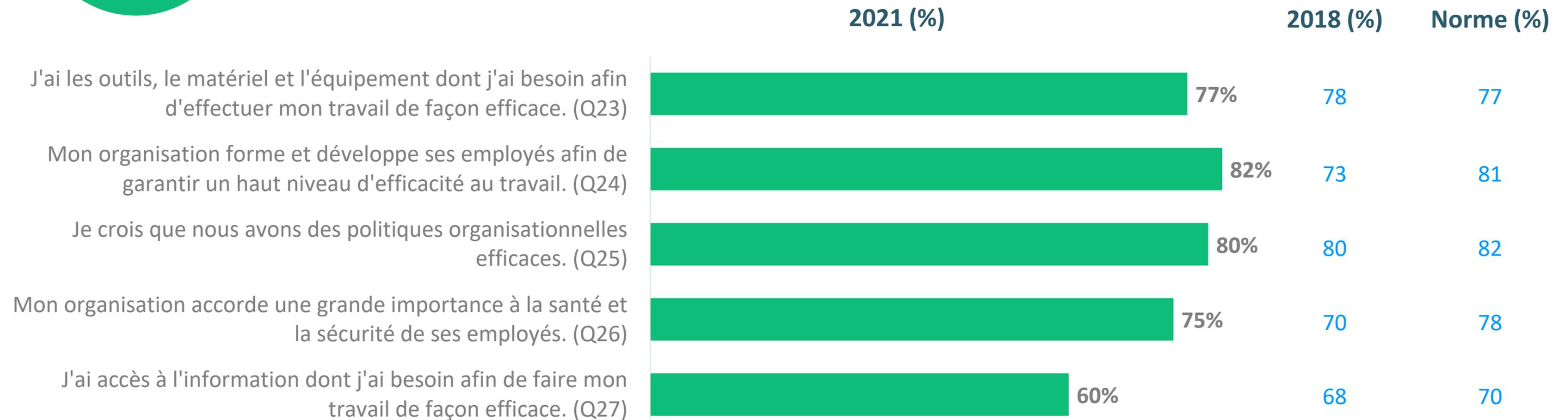
	% Fav	+/-
2018	72	+8
Norme	75	+5



Facilitation du travail



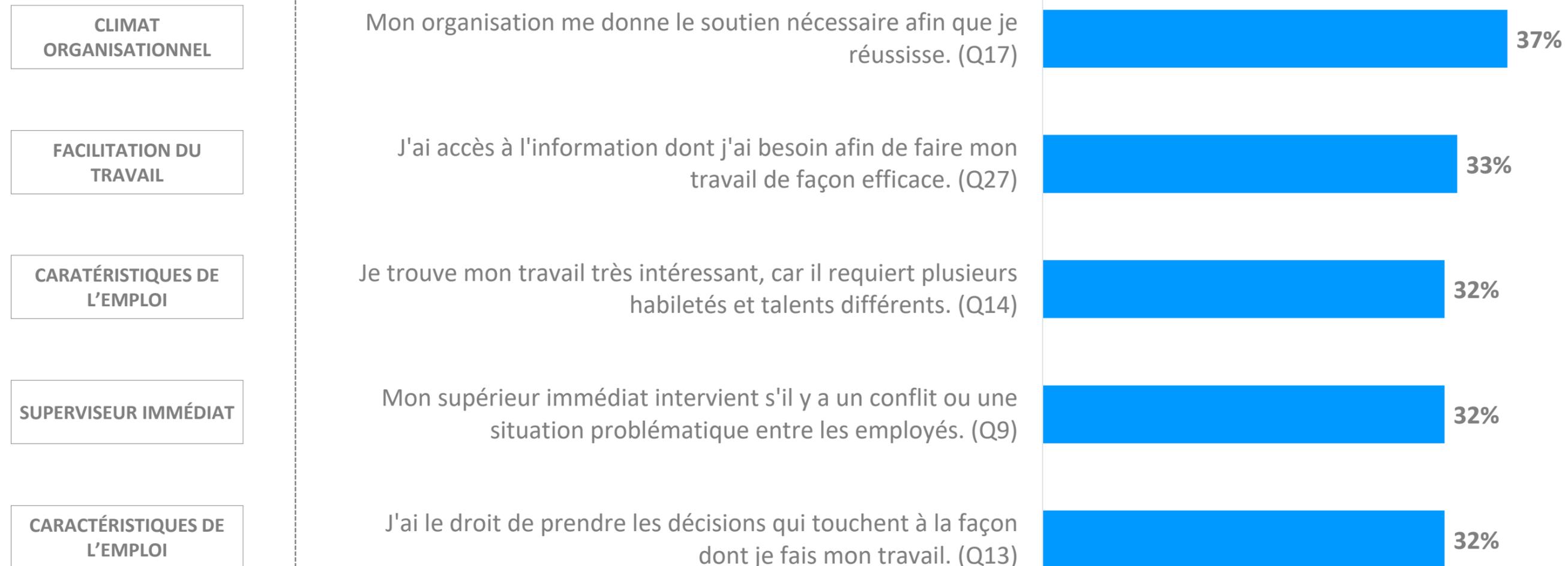
	% Fav	+/-
2018	72	+3
Norme	75	0



% neutre les
plus élevés

Énoncés avec le % neutre les plus élevés

2021 (%)



Heatmap

■ Significativement plus élevé que le score global de votre organisation

■ Significativement inférieur au score global de votre organisation

Votre organisation		Norme d'EPSI		Division 1		Division 2		Division 3		Division 4		Division 5			
% Favorable 2021	n= 450	% Favorable 2021		% Favorable 2021	n= 34	Écart par rapport au résultat global de votre organisation	% Favorable 2021	n= 70	Écart par rapport au résultat global de votre organisation	% Favorable 2021	n= 130	Écart par rapport au résultat global de votre organisation	% Favorable 2021	n= 36	Écart par rapport au résultat global de votre organisation

Indice organisationnel	78%	76%	68%	-10 pts	70%	-8 pts	70%	-8 pts	74%	-4 pts	71%	-7 pts
→ Caractéristiques de l'emploi	75%	76%	63%	+6 pts	71%	-4 pts	67%	+3 pts	74%	-1 pts	73%	+8 pts
→ Facilitation du travail	79%	75%	73%	-6 pts	71%	-17 pts	73%	-6 pts	73%	-6 pts	68%	-11 pts
→ Climat organisationnel	79%	76%	69%	-10 pts	69%	-10 pts	70%	-9 pts	74%	-5 pts	73%	-6 pts
Indice de leadership	77%	76%	70%	-7 pts	73%	-4 pts	71%	-6 pts	75%	-2 pts	69%	-8 pts
→ Superviseur immédiat	74%	76%	73%	-1 pts	67%	-7 pts	72%	-2 pts	77%	+3 pts	68%	-6 pts
→ Haute direction	79%	75%	67%	-12 pts	79%	0 pts	70%	-9 pts	72%	-7 pts	69%	-10 pts
Indice de l'expérience employé	74%	77%	71%	-3 pts	68%	-6 pts	68%	-6 pts	67%	-7 pts	74%	0 pts
Indice d'engagement des employés	79%	76%	66%	-13 pts	73%	-6 pts	67%	-12 pts	68%	-11 pts	70%	-9 pts

Note :

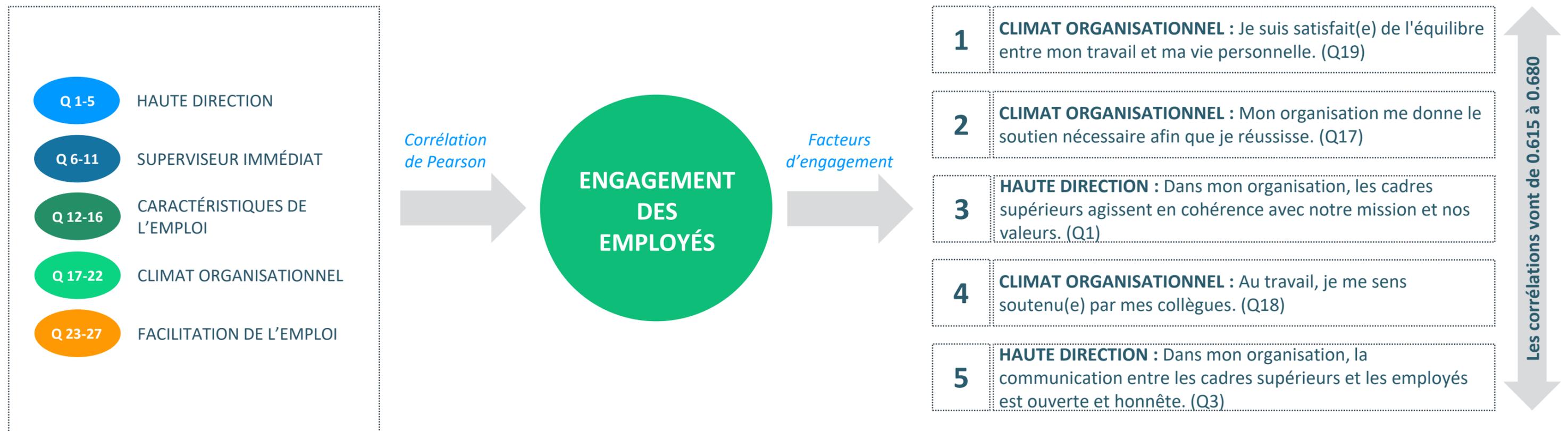
Pour calculer les écarts significatifs, la taille de l'échantillon de chaque division est prise en compte. Les divisions plus petites nécessitent un écart plus important pour qu'elle soit considérée comme statistiquement significative.

Facteurs d'engagement

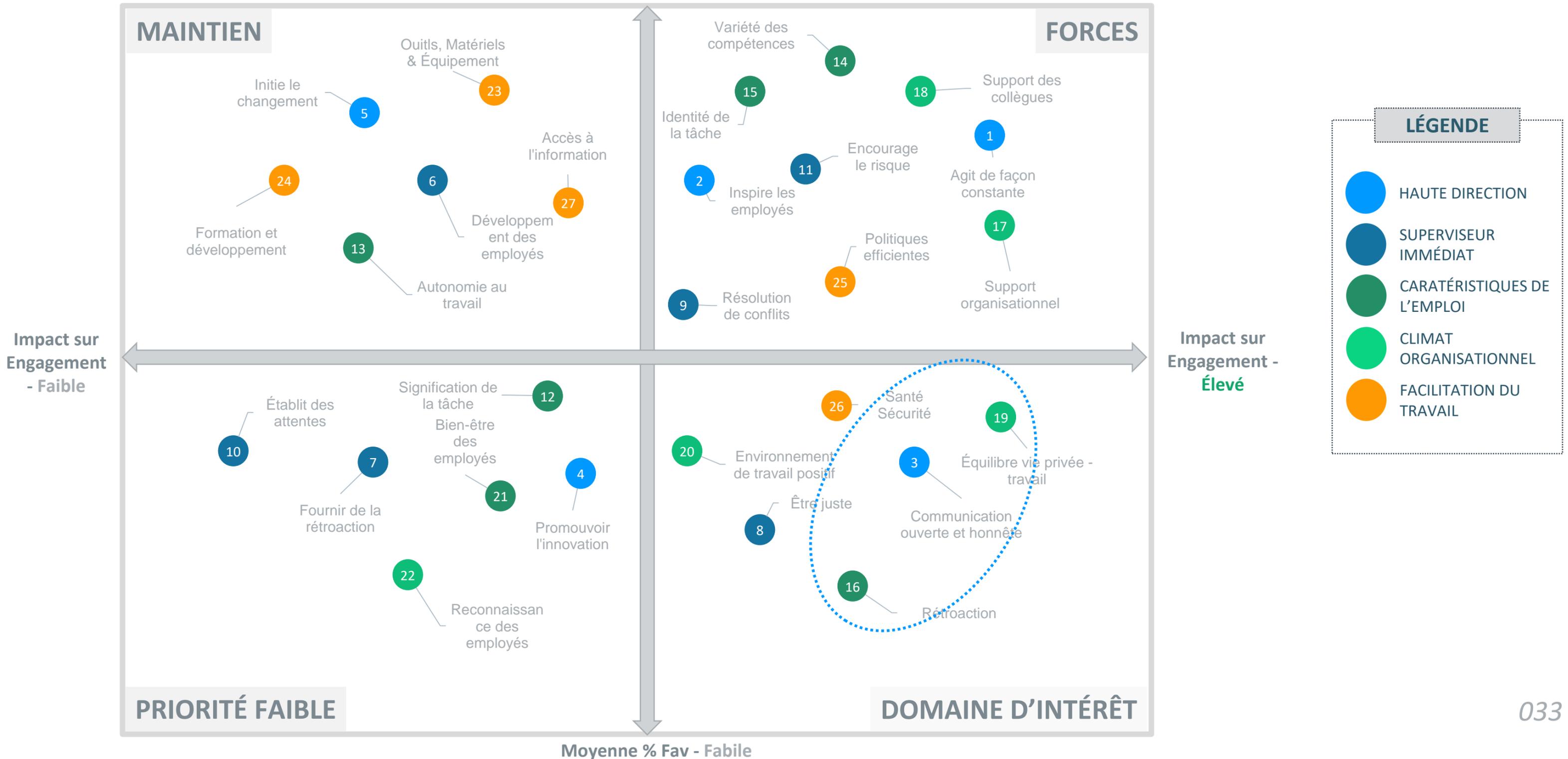
Facteurs d'engagement

Analyse des facteurs (corrélation de Pearson)

La corrélation de Pearson est utilisée pour déterminer les « facteurs clés de l'engagement ». Chaque item du sondage est corrélé avec l'indice d'engagement des employés. Le coefficient de corrélation est utilisé pour indiquer la force de la relation entre chaque item et l'indice d'engagement. Les coefficients de corrélation vont de 0 à 1. Les coefficients de corrélation se rapprochant de 1 indiquent une très forte corrélation avec l'engagement. Plus le coefficient de corrélation est élevé, plus l'impact de cet item sur l'engagement est important.



Moyenne % Fav - Élevé



Sommaire des principaux constats

Principaux constats



- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum.
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum

Opportunités d'amélioration

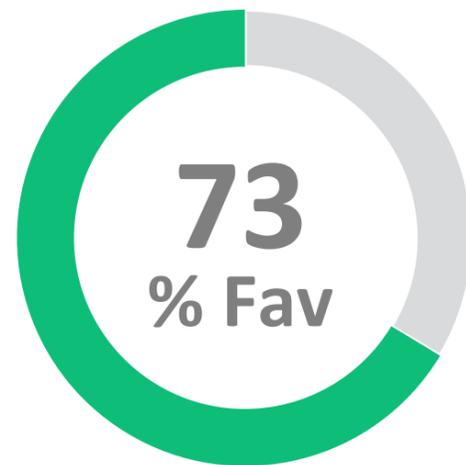
Orientations préliminaires



- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum.
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum

Climat organisationnel

FACTEUR D'ENGAGEMENT : Je suis satisfait(e) de l'équilibre entre mon travail et ma vie personnelle. (Q19)



	% Fav	+/-
2018	73	0
Norme	70	+3

Actions recommandées

- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum.
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum
- Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aliquam eget sem molestie, cursus justo sagittis, faucibus lectus. Duis in tincidunt ipsum

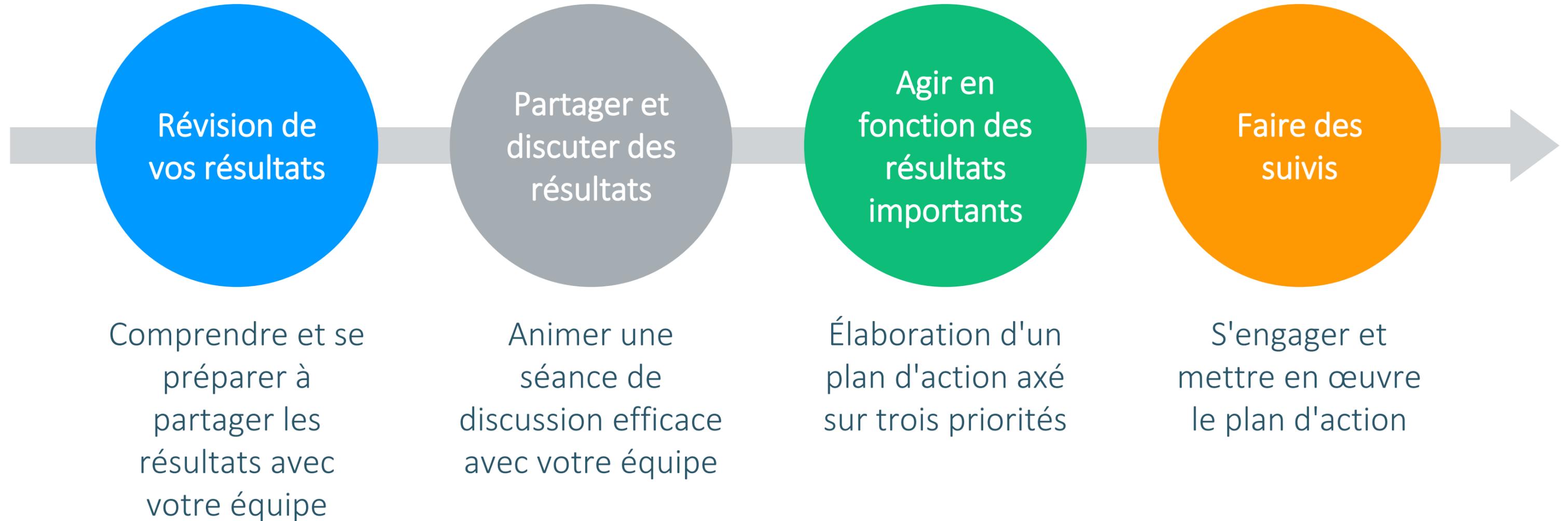
Développer votre plan d'actions

- Déterminez les trois (3) principaux domaines d'intérêt clés pour toute l'organisation ;
- Utilisez les opportunités d'amélioration fournies dans ce rapport pour déterminer vos principales priorités ;
- Lors de cet exercice, n'oubliez pas de prendre en considération la mission et les valeurs de l'entreprise, ainsi que ses objectifs stratégiques ;
- Discutez des résultats avec les différentes équipes pour vous assurer que vos plans d'action reflètent les besoins des employés ;
- Identifiez et intégrez les actions dans un plan de communication.



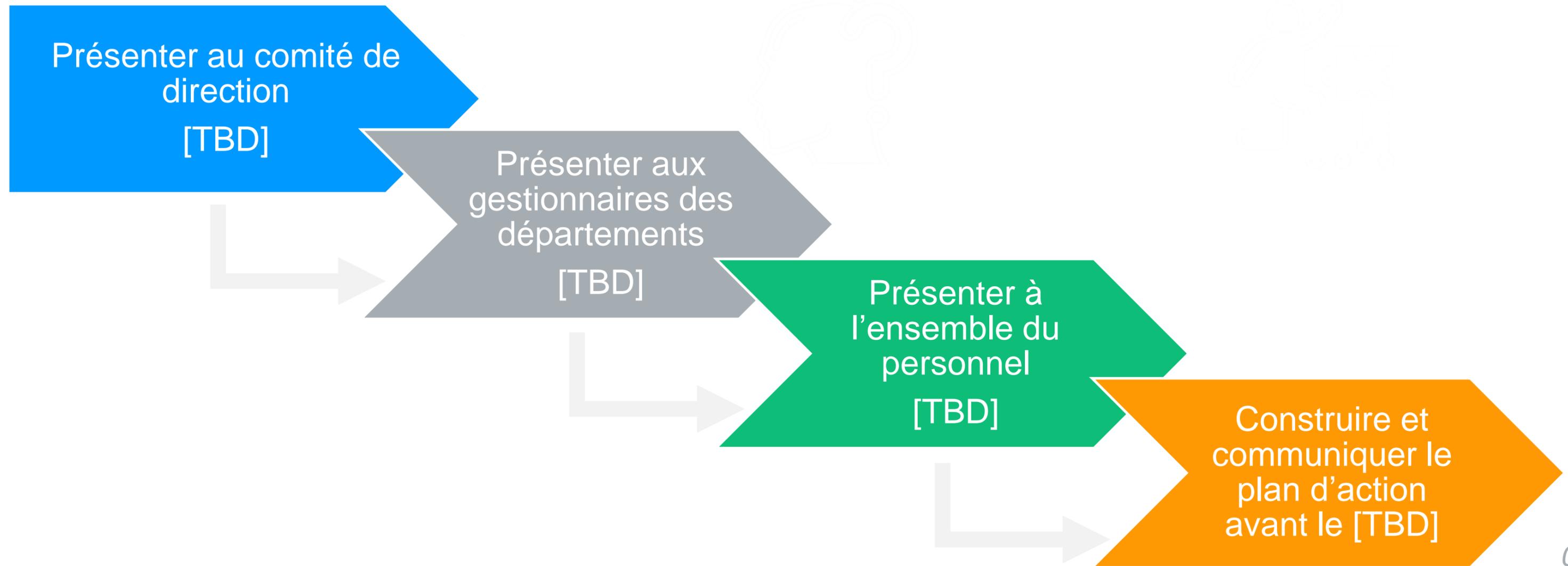
Prochaines étapes

Prochaines étapes



Résultats du sondage sur l'engagement :

Plan de déploiement



Merci !