



Sondage du personnel de l'Administration cantonale 2003

Information aux médias

1. Tendances, sens et but du sondage

2. Spécifications de l'enquête

3. Résultats de l'enquête

4. Mesures

5. Discussion

Éléments clés et tendances

1. L'Etat du Valais en tant qu'employeur est **jugé en majorité très positivement** par les personnes interrogées. Les collaborateurs-trices dans leur grande majorité le qualifient comme **ouvert** aux nouveautés, **motivant** et **exigeant**. Il devrait améliorer son écoute envers les **propositions** des collaborateurs-trices et les **inclure** dans les **changements organisationnels**.
2. La **communication** entre les collaborateurs-trices et la diffusion de l'**information** fonctionnent de manière **satisfaisante**. Les **nouveaux médias** (e-mail, Internet, Intranet) sont davantage à privilégier à l'avenir comme moyen de communication.

Éléments clés et tendances

3. La plupart des collaborateurs-trices sont **très motivés** et **satisfaits**. Des possibilités d'amélioration existent dans les **perspectives de carrière**, la **mobilité interne**, les **processus de travail**, les **mesures pour gérer le stress** et la **formation continue**.
4. Les thèmes comme les **questions sur l'égalité**, la **prise en charge des enfants** et le **conseil social** tout en étant jugés importants, sont relayés par des thèmes liés directement au travail comme les **qualifications**, les **modèles de temps de travail**, la **sécurité de l'emploi**, etc.
5. Les **mesures prises** depuis la dernière enquête **portent leurs fruits**.

Contexte

- Il y a **5 ans** que le premier sondage auprès du personnel de l'Administration cantonale a eu lieu

- A la suite de ce questionnaire, **différentes mesures** dans le domaine du personnel ont pu être réalisées ou améliorées:
 - Bureau de la consultation sociale
 - Horaires de travail flexibles
 - Formation et perfectionnement : concept et réalisation
 - Promotion du travail à temps partiel

- Le Conseil d'Etat, sensible à la mise en place d'une politique du personnel moderne et cohérente, a décidé, sur proposition du SPO, qu'il était nécessaire de lancer un nouveau sondage de satisfaction du personnel en 2003

Buts du projet

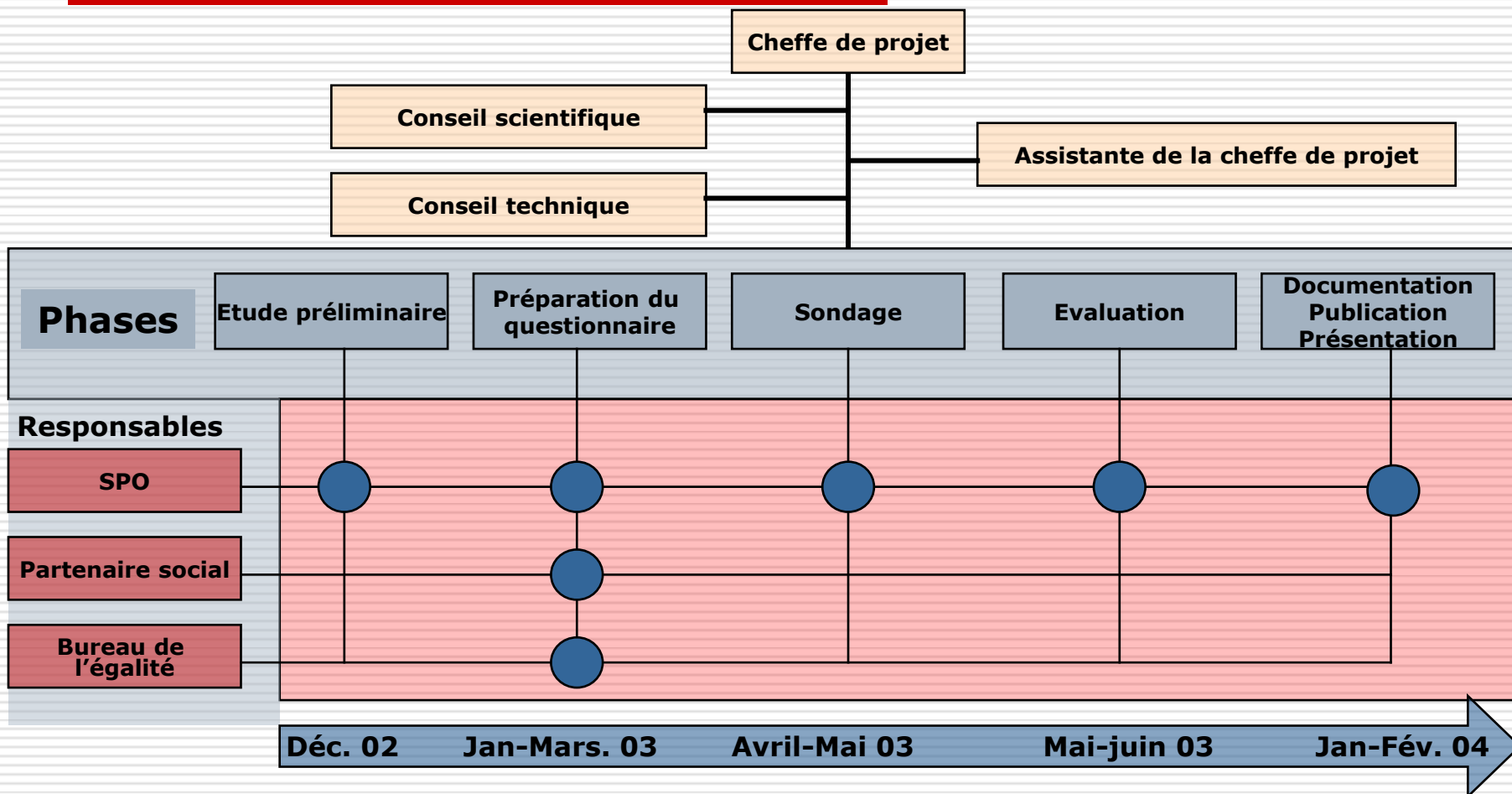
- Connaître le degré de satisfaction des collaboratrices et des collaborateurs et déterminer leurs besoins

- Vérifier l'efficacité des mesures mises en place suite au premier sondage

- Institutionnaliser le sondage du personnel comme instrument de direction

- Introduire de nouvelles méthodes de sondage on-line

Organisation du projet



Spécifications de l'enquête

Forme:

- Ecrit: Envoi des questionnaires par poste avec enveloppe-retour
- Online: protection par un mot de passe, basé sur un navigateur d'enquête-online

Temps d'ouverture: 28.04.2003-07.05.2003

Population:

- Collaborateurs-trices de l'Administration cantonale sans les enseignants
- n=3042

Echantillon: n=1197

Spécifications de l'enquête

- Taux de retour:** 39% (papier: 32%; online: 44%)
- Partenaires :**
 - Programmation : brain-tec Sàrl Brigue (Spin-Off de la FFH Schweiz et de Fernuniversität Brig)
 - Accueil et codage des données pour l'enquête-online: SPSS Zürich
 - Conseils méthodiques :
 - Meyer Richard**, psychologue du travail
 - Berchtold Philipp**, lic. rer. pol. Responsable adjoint de la recherche appliquée FFH Suisse

Thèmes

- [Culture d'entreprise](#)
- [**Information**](#)
- [**Satisfaction/motivation**](#)
- [Contenu du travail](#)
- [Processus de travail](#)
- [**Stress/Charge de travail**](#)
- [Supérieur-e direct-e](#)
- [**Qualification/appréciation du collaborateur-trice**](#)
- [**Promotion**](#)
- [**Perfectionnement et formation continue**](#)
- [Travail en équipe](#)
- [**Télé-travail**](#)
- [Temps de travail](#)
- [**Promotion de l'égalité des chances**](#)
- [**Famille**](#)
- [**Consultation sociale**](#)
- [Sécurité de l'emploi](#)

Culture d'entreprise

- Implications actives des collaborateurs-trices (propositions constructives, soutien de nouvelles idées, intégration dans le changement)**
- Promotion de la mobilité interne**

Culture d'entreprise

- Les **conditions cadres (incitations à fournir de bonnes prestations, niveau d'exigences)** de la culture d'entreprise sont jugées comme positives. Toutefois, les collaborateurs-trices notent un manque d'implications actives (**propositions constructives, soutien dans les nouvelles idées, implication dans les changements**)
- Plus de 50% des collaborateurs-trices désirent un **encouragement** accru de la **mobilité interne**.

- Les groupes suivants jugent particulièrement positif la culture d'entreprise:
 - 1. Les collaborateurs-trices âgés de plus de 46 ans**
 - 2. Les collaborateurs-trices de plus de 10 ans de service**
 - 3. Les collaborateurs-trices de langue maternelle française**
 - 4. Les collaborateurs-trices des classes de fonction les moins élevées.**

Information

- ❑ **Les collaborateurs-trices ont jugé important la disponibilité et la qualité de l'information.**

Moyens d'informations désirés:

- ❑ **Electronique (74%)**
- ❑ **Oral / écrit (73%)**

Résultat 1998

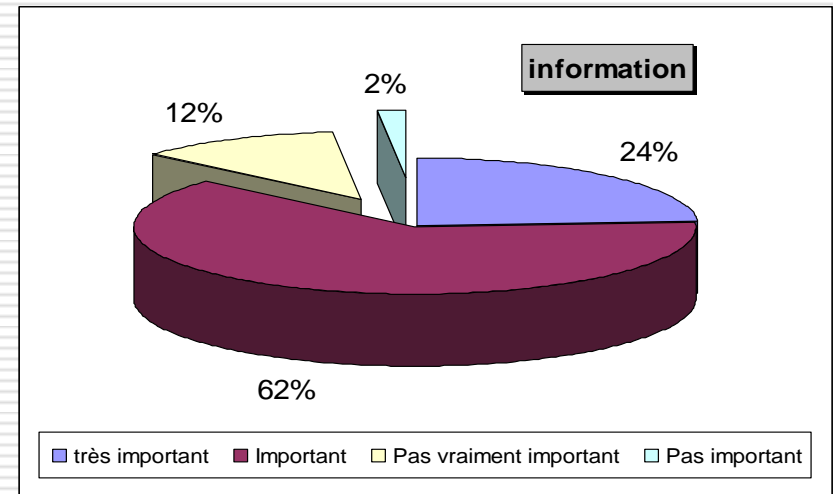
- ❑ 62% des personnes interrogées déclarent être bien informées concernant leur travail.

Mesures prises

- ❑ Introduction d'un journal d'information « Info-Rhône »
- ❑ Interruption du journal d'information après 3 parutions
- ❑ Le SPO lance « NEWS »

Résultat 2003

- ❑ La diffusion de l'information est dans une grande proportion (environ 70%) estimée positive.



Information

- ❑ Les collaborateurs-trices ont jugé important la disponibilité et la qualité de l'information (88%).

Je suis satisfait de l'information ...

- ❑ de mes **collègues de travail** (81%)
- ❑ de mon-ma **supérieur-e** (75%)
- ❑ ...
- ❑ au sujet de mes droits et devoirs (61%)
- ❑ des **panneaux d'affichage** (50%)

Moyens d'informations désirés:

- ❑ **Electronique** (74%)
- ❑ **Oral / Ecrit** (73%)

- ❑ **Les femmes** accordent plus d'importance à l'information et sont moins satisfaites que les hommes du système actuel d'information.
- ❑ Les collaboratrices-trices des plus **hautes classes de fonction** considèrent la diffusion de l'information meilleure.
- ❑ Les collaborateurs-trices de **langue maternelle** allemande estiment la diffusion des informations moins bien que les francophones.

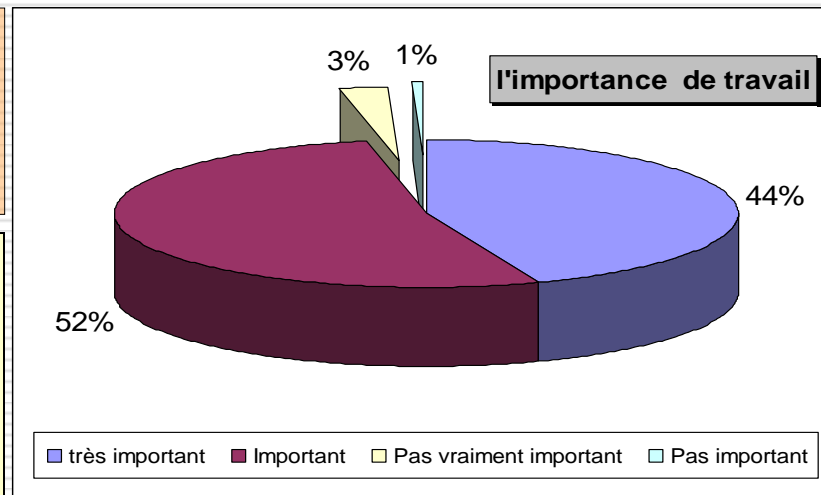
Satisfaction/-motivation

Presque la totalité des collaborateurs-trices accordent une grande importance au travail dans leur vie.

Plus de responsabilité

Meilleures possibilités de carrière

Une description des tâches plus claire



Satisfaction/-motivation

- Presque la totalité des collaborateurs-trices accorde une grande importance au travail dans leur vie.

- Une grande majorité des collaborateurs-trices est **satisfaite de leur situation de travail**, est motivée et **s'engagerait à nouveau à l'Administration cantonale**.
- Pour plus de la moitié des collaborateurs-trices, le salaire brut ne correspond pas aux prestations fournies et seulement peu de collaborateurs-trices estiment la **fidélité vis-à-vis de l'employeur honorée d'une manière suffisante**.
- Une **description des tâches plus claire** et de **meilleures possibilités de carrière** amélioreraient la motivation au travail.

- Pour les groupes suivants, le travail prend dans la vie un rôle particulier:
 - 1. Hommes**
 - 2. Collaborateurs-trices de 46 ans et plus**
 - 3. Les collaborateurs-trices de classes de fonctions élevées**
 - 4. Les employé-e-s à plein temps**
 - 5. Les collaborateurs-trices de langue maternelle allemande.**
- Les collaborateurs-trices **francophones** accueillent favorablement **les mesures ciblées pour augmenter la motivation** (plus de responsabilités, de meilleures perspectives de carrière ...)

Contenu du travail

- Pour la majorité des collaborateurs-trices, les **objectifs fixés** sont clairs. Les collaborateurs-trices sont satisfaits du **contenu de leur travail** et ce dernier est jugé **varié**.
- Plus de **4/5** des collaborateurs s'identifient au travail qu'ils effectuent.

- **Les collaborateurs-trices ayant un certain nombre d'années de service** et les collaborateurs-trices des **classes de fonction plus élevées** jugent plus positivement le contenu de leur travail.
- **Les femmes** sont moins satisfaites du contenu de leur travail que les hommes.

Processus de travail

- Les processus de travail sont disponibles sous la forme écrite**
- Les processus de travail sont adaptés régulièrement et raisonnablement.**
- Les décisions sont compréhensibles et transparentes**
- Les prestations sont régulièrement mesurées par rapport aux objectifs fixés**

Processus de travail

- Les **processus de travail** sont **clairs** et **correspondent** aux **besoins de qualité** du citoyen-client.
- Pour moins de 50% des collaborateurs-trices, les processus de travail sont **disponibles sous la forme écrite** et **sont adaptés régulièrement et raisonnablement**.
- Pour seulement la moitié des collaborateurs-trices, les **décisions** sont **prises rapidement**, sont **compréhensibles et transparentes** et les **prestations** sont **régulièrement mesurées** par rapport **aux objectifs fixés**.

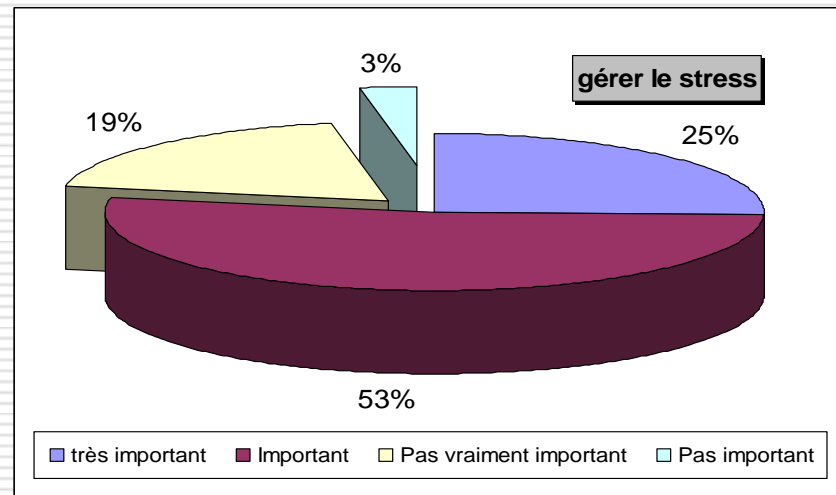
- **Les collaborateurs-trices haut-valaisans** sont particulièrement critiques sur la **documentation des processus de travail** et de leur **adaptation aux nouveaux besoins**.

Stress/Charge de travail

Pour le $\frac{3}{4}$ des collaborateurs-trices, l'employeur devrait offrir ou prévoir des mesures pour gérer le stress.

Adapter la quantité de travail aux temps de travail de sorte que le travail puisse être réalisé sans heures supplémentaires

Répartition du travail de manière équilibrée dans le service



Stress/Charge de travail

- Pour le $\frac{3}{4}$ des collaborateurs-trices, l'employeur devrait offrir ou prévoir des mesures pour gérer le stress.

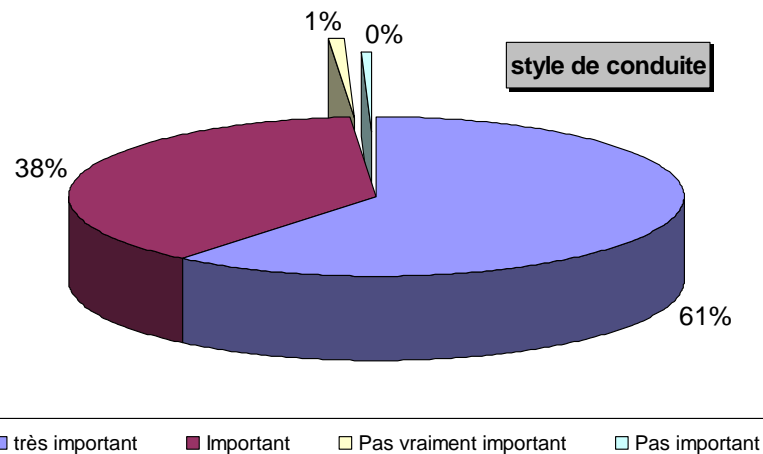
- Pour la moitié des collaborateurs-trices, le **travail exigé ne peut être surmonté sans heures supplémentaires**.
- Un **quart** des collaborateurs-trices se sent **constamment** surchargé.
- Pour le $\frac{3}{4}$ des collaborateurs, le travail peut malgré tout être fourni à la **qualité** demandée.
- Seule la moitié des collaborateurs-trices est d'avis que le **travail est réparti de manière équilibrée** dans le service.

- Les groupes suivants sont particulièrement concernés par le stress:
 1. **les employés à temps complet**
 2. **les collaborateurs-trices des classes de fonction de 11 à 15**
 3. **les collaborateurs-trices de langue maternelle française**
 4. **les citadins**
 5. **les habitants du Bas-Valais et Valais central.**

Supérieur-e direct-e

Pour tous les collaborateurs-trices, il est important que le-la supérieur-e ait un style de conduite adapté.

Sur la base de l'enquête, il n'existe aucune nécessité d'agir



Supérieur-e direct-e

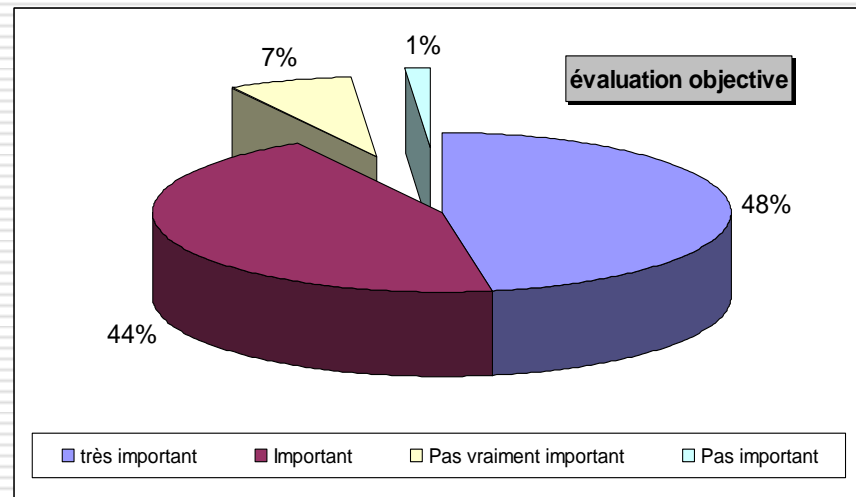
- Pour tous les collaborateurs-trices, il est important que le-la supérieur-e ait un style de conduite adapté.

□ Le-la supérieur-e possède de **solides compétences professionnelles** et pour le $\frac{3}{4}$ des collaborateurs-trices, il-elle dispose d'un **style de conduite de bonne à très bonne qualité**.
(communication, délégation, travail d'équipe, ...)

□ Les **germanophones** ainsi que les collaborateurs-trices avec **expérience professionnelle** sont plus **critiques** envers les supérieur-e-s.

Qualification/Appréciation

- **Une évaluation objective et loyale des prestations et du comportement est pour la majorité des collaboratrices d'une grande importance.**
- **La qualification ne doit pas se répercuter sur le salaire.**
- **Une clarification approfondie du potentiel et des possibilités de développement.**



Qualification/Appréciation

- Une évaluation objective et loyale des prestations et du comportement est pour la majorité des collaborateurs-trices d'une grande importance.

- **80% des collaborateurs-trices** sont qualifiés par le **chef de service** respectivement par le **chef de section**.
- **Plus de 90% des collaborateurs-trices** ont bénéficié dans la dernière année **d'au moins un** entretien personnel avec son-sa supérieur-e.
- Le **système de qualification** existant est jugé **positivement** à l'**exception de l'incidence des qualifications sur le salaire**.
- Plus de la moitié des collaborateurs-trices désire une **détermination approfondie du potentiel et des possibilités de développement**.

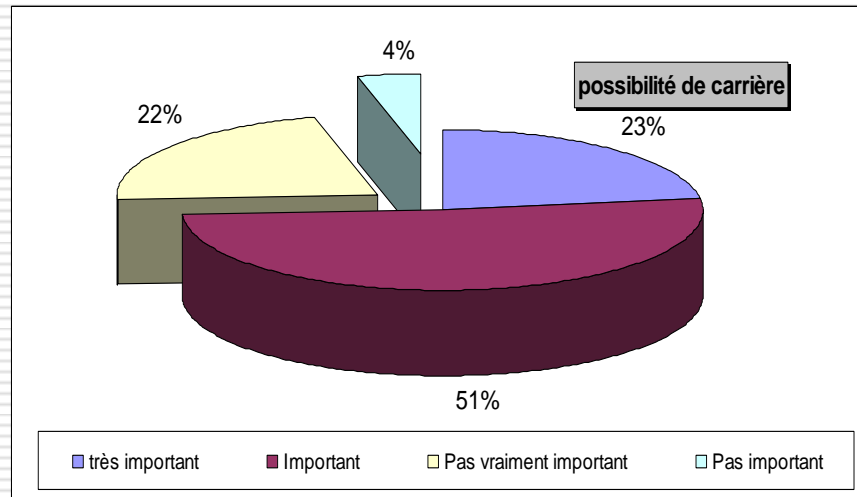
- Les collaborateurs-trices possédant une **formation supérieure** (hautes écoles, doctorat), de **langue maternelle allemande** ou d'une **classe de fonction supérieure** jugent le **système de qualification actuel positif** mais désirent néanmoins une **amélioration** du système existant (coordination des besoins de formation continue, précision des possibilités de carrière ...)

Promotion

3/4 des collaborateurs-trices désirent un employeur qui offre des possibilités de carrière.

Offrir des cours de perfectionnement complémentaires

Offrir de meilleures possibilités de carrière



Promotion

- 3/4 des collaborateurs-trices désirent un employeur qui offre des possibilités de carrière.

- **2/3 des collaborateurs** sont intéressés à suivre des cours ou une formation complémentaire dans l'optique d'améliorer leur perspective de carrière.
- Moins de 30% des collaborateurs-trices voient une possibilité de faire **carrière** ou de **changer de service**.

- Les femmes désirent de **meilleures possibilités de carrière**, ont plutôt la possibilité de **changer de place de travail** mais sont **moins intéressées aux possibilités de formation continue**.
- Les **collaborateurs-trices de 26 à 45 ans** sont **plutôt prêts** à suivre des cours de formation continue, ils ont plutôt la possibilité de **changer de service**, mais estiment toutefois moins favorable leurs **possibilités de faire carrière**.
- **Les collaborateurs-trices francophones** estiment **plus favorablement leurs possibilités de carrière**, mais voient toutefois moins de possibilités de **changer de service**.

Perfectionnement et formation continue

Il importe à 9 collaborateurs sur 10 de pouvoir constamment se perfectionner.

Offrir une palette de formation continue plus large.

Augmenter le temps disponible pour suivre les cours de perfectionnement

Résultat 1998

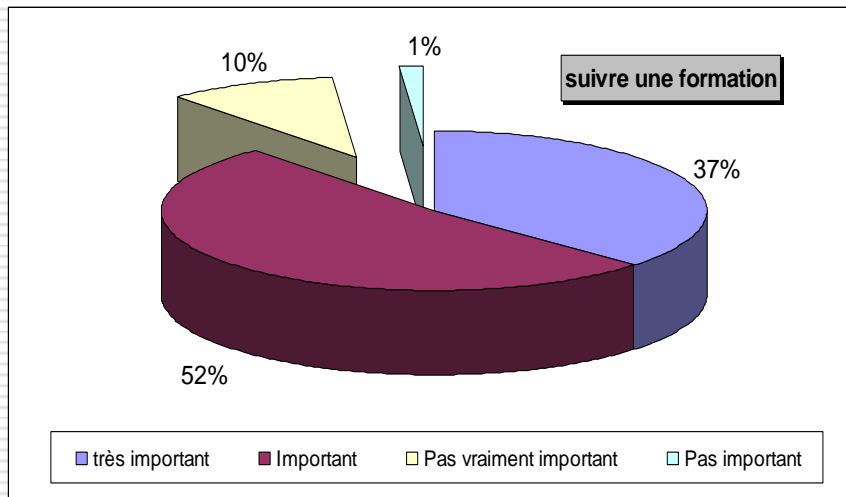
L'offre correspond à 71% des attentes des collaborateurs-trices.

Mesures prises

- Remaniement fondamental du concept de la formation continue
- Élargissement de l'offre
- Distribution de la brochure de manière ciblée

Résultat 2003

- Environ 70% estiment positivement l'organisation des cours, la mise en pratique de la matière acquise et la reconnaissance de se perfectionner par le supérieur.
- 2/3 des collaborateurs-trices jugent bien la palette et l'attractivité de l'offre de formation continue.
- Tout juste la moitié des collaborateurs-trices estime suffisant le temps mis à disposition pour le perfectionnement.



Perfectionnement et formation continue

- Il importe à 9 collaborateurs sur 10 de pouvoir constamment se perfectionner.

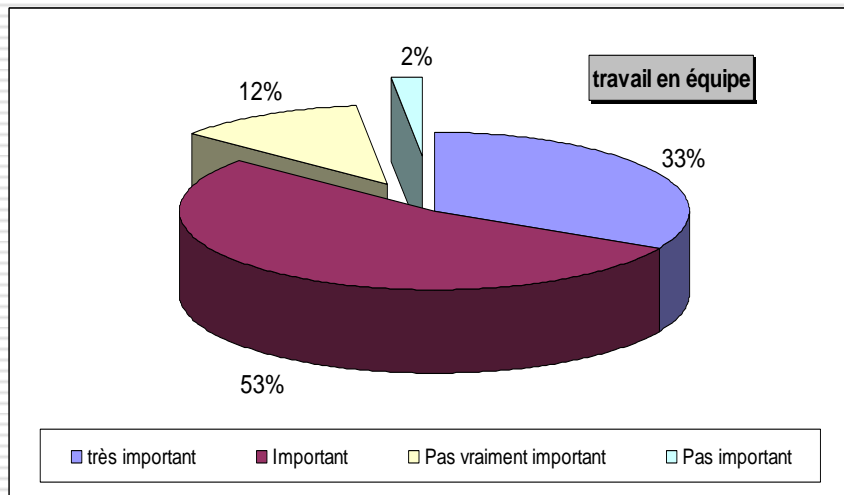
- Environ 70% estiment **positif** l'**organisation** des cours, la **mise en pratique** de la matière acquise, la **reconnaissance** de suivre des cours par le-la **supérieur-e**.
- **2/3 des collaborateurs-trices jugent bien** la palette et l'attractivité de l'offre de **formation continue**.
- **Tout juste la moitié** des collaborateurs-trices estime le **temps disponible** pour suivre les formations **comme suffisant**.

- Les hommes ainsi que les collaborateurs-trices des classes de fonction de 1 à 15 veulent **plutôt améliorer leurs compétences**, cependant ils **évaluent** l'offre existante **moins bien**.

Travail en équipe

Pour 86% des collaborateurs-trices le travail en équipe devrait être favorisé.

Sur la base de l'enquête, il n'existe aucune nécessité d'agir



Travail en équipe

- Pour 86% des collaborateurs-trices le travail en équipe devrait être favorisé.

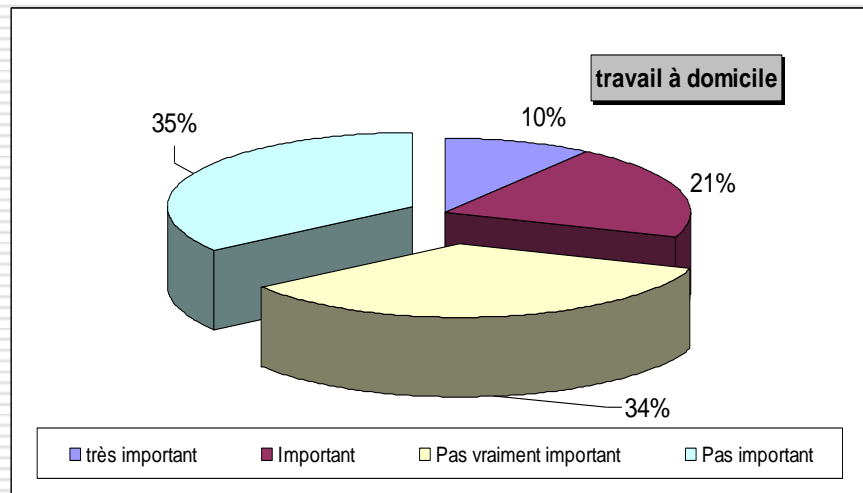
- **¾ des collaborateurs-trices** travaillent souvent en équipe et estiment non seulement la qualité mais aussi la quantité comme positive.
- La moitié des collaborateurs-trices se rencontre en dehors des heures de travail pour des **occasions** telles que souper.

- **Les collaborateurs-trices de langue maternelle française travaillent plutôt dans un team et** évaluent plus favorablement l'efficacité du **travail effectué** en équipe.
- Ils sont en outre convaincu que dans l'équipe, la **motivation et la confiance mutuelle règne**.
- Ils se rencontrent aussi de façon accrue en dehors du temps de travail pour certaines occasions.

Télé-travail

□ Pour 30% des collaborateurs-trices, le fait de pouvoir réaliser une part du travail à domicile représente un apport considérable dans le travail journalier.

□ Introduction du télétravail



Télé-travail

- Pour 30% des collaborateurs-trices, le fait de pouvoir réaliser une part du travail à domicile représente un apport considérable dans le travail journalier.

Bien 1/3 des collaborateurs-trices:

- pourrait réaliser une partie de leur travail à domicile et **sans porter aucun préjudice à la qualité.**
- serait prêt à installer à la maison une place de travail même s'il doit prendre les frais à sa charge.

- Les collaborateurs-trices intéressés en première ligne sont ceux:
 - **entre 26 et 45 ans**
 - **des classes de fonction 6 à 10**
 - **avec une formation supérieure**
 - **langue maternelle allemande**

Temps de travail

- Plus de 4/5 des collaborateurs-trices préconisent les modèles de flexibilisation du temps de travail.

- Introduction du système de la durée annuelle de travail pour tous les collaborateurs

Résultat 1998

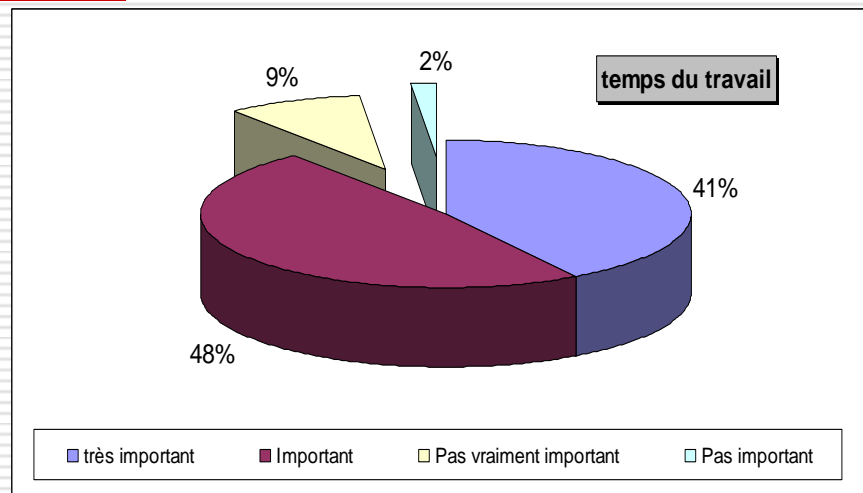
- Dans le centre de la thématique temps de travail, le travail à temps partiel est, à ce moment-là, d'actualité.
- Plus d'un tiers (38%) désirent une activité à temps partiel.

Mesures prises

- Flexibilité du temps de travail
- Introduction du modèle de la durée annuelle du travail
- Encouragement du travail à temps partiel

Résultat 2003

- 81% des collaborateurs-trices sont satisfaits de leur modèle de temps de travail actuel.
- Une réduction du temps de travail à 40 heures, 5 semaines de vacances et d'autres possibilités de flexibilité du temps de travail sont souhaitées.
- Il existe encore un besoin accru pour l'activité à temps partiel.



Temps de travail

- Plus de 4/5 des collaborateurs-trices préconisent les modèles de flexibilisation du temps de travail.

- 81% des collaborateurs-trices sont **satisfaits** de leur modèle de temps de travail actuel.
- Plus de 2/3 des collaborateurs-trices qui ne sont pas encore sous le **système de la durée annuelle de travail** souhaiteraient son introduction.
- 3/4 des collaborateurs-trices n'ont pas encore demandé **de changer leur taux d'activité** et parmi ceux qui en ont fait la demande, plus du 2/3 se sont vu **refuser** le changement.

- La possibilité de l'organisation flexible du temps de travail est importante pour les collaborateurs-trices :
 - **avec une formation supérieure**
 - **jusqu'à 45 ans**
 - **qui appartiennent aux classes de fonction de 1 à 15**
 - **Ceux qui sont employés depuis moins de 10 ans à l'Etat du Valais**
- Les **36 à 45 ans** sont moins satisfaits de **leur modèle de temps de travail** actuel et désire une flexibilité accrue.

Égalité des chances

□ Pour 85% des collaborateurs-trices, la promotion de l'égalité des chances est une demande importante.

□ Campagnes de sensibilisation

Résultats 1998

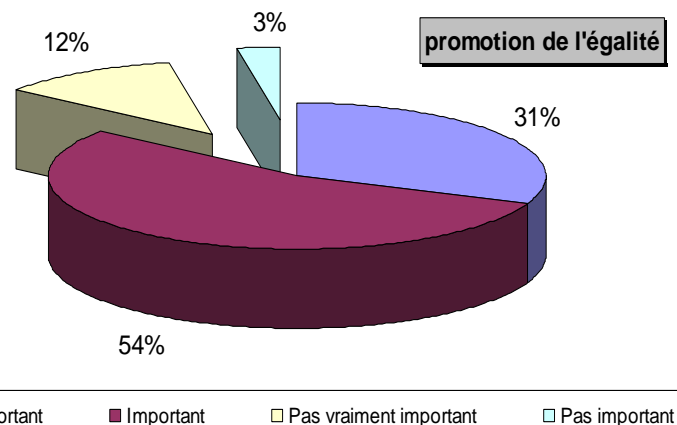
- Pour 47% des personnes interrogées, l'égalité des chances s'applique entre hommes et femmes.
- 29% des collaborateurs-trices sont d'avis que les femmes sont autant prêtes que les hommes à accepter une promotion.

Mesures prises

- Campagne de sensibilisation

Résultats 2003

- Pour 54% des personnes interrogées, l'égalité des chances s'applique entre hommes et femmes.
- 73% des collaborateurs-trices sont d'avis que les femmes sont autant prêtes que les hommes à accepter une promotion.



Égalité des chances

- Pour 85% des collaborateurs-trices, la promotion de l'égalité des chances est une demande importante.

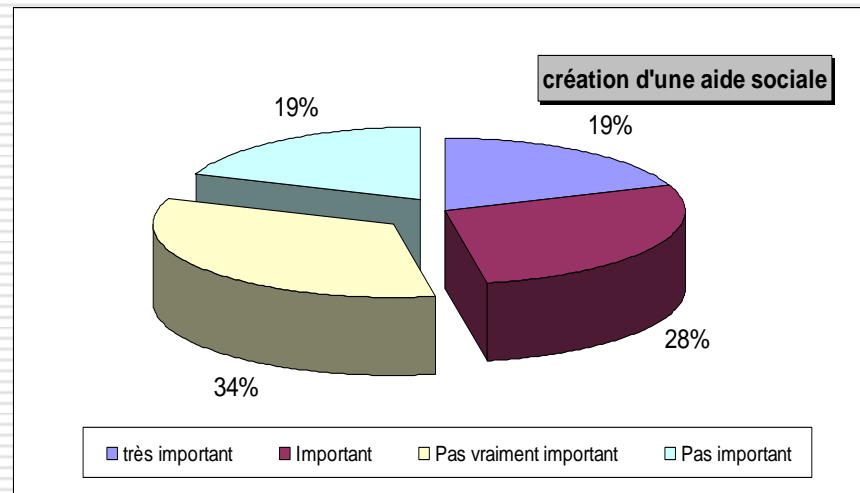
- Pour presque 2/3 des collaborateurs-trices, la **maternité** et les **charges familiales** entravent l'égalité des chances des femmes.
- Pour plus de 50% des collaborateurs-trices, les femmes ont aujourd'hui les mêmes **chances de promotion** et sont autant **encouragées** que les hommes.
- 73% des collaborateurs-trices sont d'avis que les femmes sont autant prêtes que les hommes à **accepter une promotion**.
- 15% des collaborateurs-trices déclarent que les mesures actuelles d'égalité **défavorisent les hommes**.

- Pour les groupes suivants la promotion de l'égalité est particulièrement importante :
 - **pour les femmes**
 - **pour les collaborateurs-trices des classes de fonction de 16 à 26.**
 - **pour les collaborateurs-trices de langue maternelle française.**

Famille

La création d'une aide concrète pour l'accomplissement des tâches familiales par l'Etat est pour 47% des collaborateurs-trices importante.

L'employeur devrait mieux informer concernant les possibilités existantes



Famille

(seules les personnes concernées ont été sollicitées pour répondre)

- La création d'une aide concrète pour l'accomplissement des tâches familiales par l'Etat est pour 47% des collaborateurs-trices importante.

- La moitié des collaborateurs-trices déclare qu'en premier lieu c'est le partenaire qui **s'occupe** des **enfants** et des **tâches ménagères** et dans moins de 30% des cas, ces tâches sont effectuées par les deux identiquement.
- 4/5 des collaborateurs-trices arrivent à **concilier facilement la vie professionnelle et familiale**.
- 2/3 de tous les collaborateurs-trices n'ont pas besoin d'aide pour la garde des enfants. Lorsque ces derniers sont gardés par quelqu'un d'autre, dans presque la moitié des cas, il s'agit d'un membre de la famille.
- La moitié des collaborateurs-trices donne leurs enfants à **garder** seulement occasionnellement et pour une courte période.
- Pour le 2/3 des collaborateurs-trices avec enfants, l'employeur devrait tout d'abord **informer** des possibilités existantes. Seule une bonne moitié des personnes concernées désire une **structure d'accueil** et moins de 50% déclare que l'employeur devrait participer aux **frais de garde** des enfants.

- Pour les groupes de personnes suivants, une aide concrète par l'employeur a une signification particulière :
 - **femmes**
 - **collaborateurs-trices âgé-e-s entre 25 et 36 ans**
 - **collaborateurs-trices avec une formation supérieure**
 - **collaborateurs-trices dans les hautes classes de fonction**
 - **collaborateurs-trices de moins de 10 ans de service**
 - **collaborateurs-trices employés à temps partiel**
 - **collaborateurs-trices francophones**
 - **collaborateurs-trices sans enfant**

Consultation sociale

Un soutien concret dans les affaires personnelles, professionnelles et non professionnelles est pour le 2/3 des personnes concernées important.

Garantir la confidentialité

Les collaborateurs-trices ne veulent pas être considérés comme des cas sociaux

Résultat 1998

75% des personnes interrogées désirent un soutien ciblé en cas de problème professionnel ou personnel.

Mesures prises

- Construction et mise en service de la consultation sociale
- Concept autour du thème Mobbing et harcèlement sexuel sur la place de travail

Résultat 2003

- Plus du 4/5 des collaborateurs-trices savent qu'il existe un bureau de la consultation sociale.
- Presque 2/3 des collaborateurs-trices prendraient contact avec le bureau en cas de problème. Ils craignent en premier lieu que la confidentialité ne soit pas respectée (45%) et qu'ils soient considérés comme cas sociaux (31%).

Consultation sociale

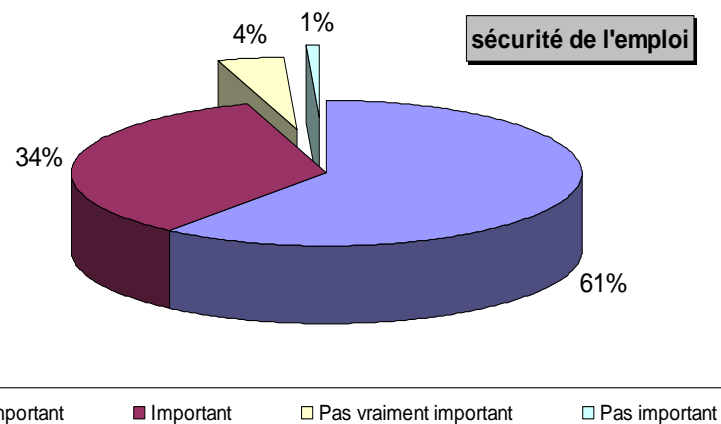
- Un soutien concret dans les affaires personnelles, professionnelles et non professionnelles est pour le 2/3 des personnes concernées important.

- Plus du 4/5 des collaborateurs-trices **savent** qu'il existe un bureau de la consultation sociale.
- Les collaborateurs-trices savent en premier lieu qu'ils peuvent **s'adresser au bureau de la consultation sociale** en cas de difficultés relationnelles sur la place de travail (89%), en cas de problèmes personnels ou familiaux (82%) et pour diverses informations sur les conditions de travail.
- Presque 2/3 des collaborateurs-trices **prendraient contact avec le bureau en cas de problème**. Ils craignent en premier lieu que la confidentialité ne soit pas respectée (45%) et qu'ils soient considérés comme cas sociaux. (31%).

- Une telle offre est particulièrement demandée par les collaborateurs-trices:
 - **avec une formation de base**
 - **dans les classes de fonction de 16 à 26)**
 - **de langue maternelle allemande**

Sécurité de l'emploi

□ **La sécurité de l'emploi est pour 95% des collaborateurs-trices très importante, respectivement importante.**



Sécurité de l'emploi

- La sécurité de l'emploi est pour 95% des collaborateurs-trices très importante, respectivement importante.

- La sécurité de la place de travail relève d'une importance particulière pour les groupes suivants:
 - **collaborateurs-trices entre 36 et 45 ans ainsi que 56 ans et plus**
 - **collaborateurs-trices avec une formation de base**
 - **collaborateurs-trices des classes de fonction de 16 à 26**
 - **employé-e-s à plein temps**

Mesures

- Assurer une meilleure diffusion de **l'information** dans les deux langues et à tous les niveaux hiérarchiques

Instrument à mettre en place ou à améliorer

- Intranet / Internet
- Brochure d'information
- News collaborateurs-trices

- DCE instituant un groupe de travail

**A REALISER EN
PRIORITE**

Mesures

Soutien aux familles

- Mise en place d'une structure de garde d'enfant ou collaboration avec une crèche/garderie existante

- Groupe de travail - Rapport pour le second semestre 2004

Mesures

- Améliorer les **signes de reconnaissance** vis-à-vis des prestations fournies et vis-à-vis de la fidélité

- Réexamen des mesures actuelles de fidélisation du personnel
(Programme d'objets souvenirs)

- Groupe de travail, mise en œuvre des mesures courant 2004

Mesures

- Améliorer les conditions-cadres de la **formation interne** à l'Administration

- Créer des conditions-cadres plus généreuses dans le domaine de la formation (Augmentation du nombre de jours)

- DCE et application par les Services

Mesures

Télé-travail

Introduction de postes de télé-travail alternés comme projet pilote

Groupe de travail -
Mise en œuvre du
projet pilote au
printemps 2004

Mesures

- Amélioration du **système de qualification** en tant qu'instrument de direction

- Revoir la problématique du système de qualification par rapport à la moyenne à appliquer
- Tenir plus compte des besoins de formation des collaboratrices et collaborateurs

- Groupe de travail examinant un nouveau mode de qualification

Mesures

- Mesures régulières de la **satisfaction** des collaboratrices et collaborateurs

- Étude pour l'utilisation d'un instrument de sondage on-line (possibilité d'ouvrir des fenêtres) permettant de connaître l'avis des collaboratrices et collaborateurs relatif à certaines questions

- SPO

Sondage: L'avenir ?

Sondage classique

Périodicité:

- Environ tous les 5 ans

Méthode

- On-line/off line
- Enquête complète

But principal:

- Contrôle des mesures introduites
- Définition de nouvelles mesures

Sondage ponctuel

Périodicité:

- 1 – 4 sondages par année

Méthode

- On-line
- Échantillon /Enquête complète

But principal:

- Enquête au sujet d'un thème défini
- Instrument de PR du SPO (Résultats -> Intranet)

Merci beaucoup pour
votre attention!