

**Résumé des résultats : Sondage sur la mobilisation des
employés de l'OPIC de 2008**
Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC)



16 septembre 2008

Version anglaise disponible sur demande
/English version available upon request

Table des matières

1. Renseignements généraux	3
2. Objectif.....	4
3. Méthode.....	5
3.1. Analyse des données.....	5
3.1.1 Méthode de comparaison par paires.....	5
3.1.2 Analyse du calcul de la moyenne	7
3.1.3. Tabulation recoupée	7
4. Facteurs de mobilisation	8
5. Performance de chaque facteur	9
6. Différences entre les générations	11
7. Différences en fonction des années d'ancienneté.....	17
8. Différences entre les superviseurs et employés.....	21
9. Prochaines étapes	24
Annexe A	25
Questionnaire en français	26
Annexe B	51
Calcul des combinaisons	52

1. Renseignements généraux

L'Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC), organisme de service spécial d'Industrie Canada, est le principal responsable de l'administration du régime canadien des droits de propriété intellectuelle (PI), notamment des brevets, des marques de commerce, des droits d'auteur, des dessins industriels et des topographies de circuits intégrés.

Plus particulièrement, l'OPIC reçoit et étudie les demandes de protection de droits de PI, octroie et enregistre les droits de PI et administre les renouvellements, les cessions et les transferts. Ses principaux clients sont des demandeurs d'une protection de PI, les agents qui représentent ces demandeurs, les utilisateurs du régime de la PI et le milieu des affaires canadien.

L'OPIC a adopté les cinq priorités suivantes pour son nouveau plan stratégique de 2007-2012 :

- améliorer les produits, les services et les processus dans les domaines prioritaires pour les clients tout en veillant à l'intérêt public;
- veiller à ce qu'une grande proportion de créateurs et d'innovateurs canadiens comprennent la PI et l'utilisent efficacement pour améliorer leurs capacités d'innovation et acquérir un avantage concurrentiel sur le marché;
- améliorer la politique (administrative) en matière de PI au profit des Canadiens;
- contribuer à l'amélioration du régime de la PI mondial dans l'intérêt des Canadiens et, pour ce faire, exercer une influence sur les politiques et les pratiques administratives internationales en matière de PI et communiquer et acquérir les pratiques exemplaires et les renseignements d'affaires;
- que l'OPIC soit reconnu comme l'un des meilleurs employeurs du gouvernement fédéral.

Un des principaux enjeux de l'OPIC est le recrutement et le maintien en poste des employés. Afin d'aider l'OPIC à devenir un des meilleurs employeurs du gouvernement fédéral, un sondage en ligne a été créé afin d'interroger le personnel sur des questions liées à la mobilisation. Le sondage aidera l'OPIC à comprendre les facteurs de mobilisation qui sont les plus importants pour attirer et retenir des employés de talent.

2. Objectif

Le but de cette recherche est de valider les facteurs de mobilisation des employés de l'OPIC en s'inspirant de travaux antérieurs menés dans ce domaine¹. Pour atteindre un de ses objectifs, qui est de devenir un des meilleurs employeurs du gouvernement fédéral, l'OPIC a tenté de dégager des secteurs précis où des améliorations concrètes pouvaient être apportées relativement à la mobilisation des employés.

¹ Pour concevoir ce sondage, l'OPIC s'est inspiré de sondages similaires menés par d'autres organismes, essentiellement le Conference Board du Canada.

3. Méthode

Les employés de l'OPIC (1 069) ont reçu une invitation par courriel contenant un lien vers le sondage. En tout, 459 employés ont répondu. Le sondage en ligne prenait environ 10 minutes à remplir et s'est déroulé entre le 13 et le 27 juin 2008. Le sondage a été conçu, élaboré et programmé à l'interne à l'aide du logiciel de sondages Voxco. Il a été testé au préalable afin d'en évaluer la lisibilité, la structure et la terminologie.

L'OPIC utilisait le logiciel Voxco pour la première fois dans un contexte de sondage interne. Le sondage a été programmé en ligne en anglais et en français et les employés avaient deux semaines pour y participer. Un rappel a été envoyé vers la fin de la première semaine. Cette méthode et le logiciel se sont révélés efficaces pour joindre une bonne partie des employés de l'OPIC. Le taux de réponse était bon (43 %), avec une marge d'erreur de plus ou moins 3,49 %. Ces taux sont comparables aux taux de réponse et aux marges d'erreur de sondages similaires menés par des entrepreneurs indépendants.

3.1. Analyse des données

Notre approche analytique comportait trois phases visant à cerner et à valider les principaux facteurs de mobilisation des employés, à préciser les secteurs où l'OPIC obtient de bons résultats et à dégager les éléments à améliorer. Le sondage a également été conçu pour aider l'OPIC à déterminer quels sont ses principaux segments de personnel.

- Phase 1 – Analyse découlant de la méthode de comparaison par paires
- Phase 2 – Analyse du calcul de la moyenne
- Phase 3 – Tabulation recoupée

3.1.1 Méthode de comparaison par paires

Notre analyse faisait appel à des questions appariées ou au concept de comparaison par paires pour mesurer le niveau de priorité de 25 valeurs. Ces valeurs avaient été dégagées au préalable comme des facteurs de mobilisation des employés². Le Sous-comité du mieux-être en milieu de travail de l'OPIC a déterminé que ces facteurs pouvaient être des indicateurs fiables des valeurs des employés de l'OPIC et souhaitait donc valider leur possibilité d'application au sein de l'OPIC.

L'importance de ces valeurs pour les employés a été mesurée dans la première partie du sondage. L'importance relative de chaque valeur a été mesurée grâce à une série de questions à choix jumelés. L'énoncé suivant a été employé :

² Pour concevoir ce sondage, l'OPIC s'est inspiré de sondages similaires menés par d'autres organismes, essentiellement le Conference Board du Canada.

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

La mobilisation des employés se traduit par un lien émotif et intellectuel étroit que ressent un employé pour son travail, pour l'organisation, le gestionnaire et ses collègues, lien qui l'incite à déployer des efforts plus soutenus dans le cadre de son travail.

À partir des paires de facteurs de mobilisation suivantes, veuillez préciser quel est le facteur le plus important pour vous? Valeur 1 ou valeur 2 (tableau 1).

Tableau 1 : Série de valeurs

Facteurs de mobilisation	Facteurs de mobilisation
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière
Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	Voir comment je contribue à l'organisation
Être traité avec justice et équité	Bien servir les clients
Tirer satisfaction de mon travail	Être reconnu
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	Jouir de politiques favorables aux employés
Être capable de m'épanouir au-delà de mes tâches immédiates	Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille
Avoir des occasions d'avancement professionnel	Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille
Offrir un produit ou un service de qualité	Avoir des objectifs professionnels bien définis
Avoir de bonnes conditions de travail	Avoir accès à la formation professionnelle
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter
Savoir que la direction est compétente	Connaître mon rôle
Travailler avec des personnes formidables	Travailler dans un milieu diversifié
Pouvoir prendre des décisions	

On a demandé aux employés de classer chaque paire de facteurs de mobilisation en indiquant la valeur qu'ils considèrent la plus importante, pour chaque paire. Les facteurs ont été organisés de façon à ce que chaque facteur soit jumelé à tous les autres facteurs; cela permettait 300 combinaisons possibles (nCr)³. En raison de contraintes de temps, chaque employé ne pouvait pas répondre aux 300 combinaisons. Par conséquent, les énoncés jumelés ont été répartis au hasard, chaque employé recevant en tout 12 paires de facteurs couvrant 24 des 25 différentes valeurs. Au cours du sondage, chacune des combinaisons de paires de facteurs (300) a été présentée au personnel au hasard, à de multiples reprises. Cette pratique constitue une norme de l'industrie qui permet d'obtenir des résultats exacts et objectifs et se révèle efficace lorsqu'une méthode de comparaison par paires comporte un grand nombre de combinaisons.

³ Pour le calcul des combinaisons de paires, voir l'annexe B

3.1.2 Analyse du calcul de la moyenne

En plus de déterminer quels facteurs de mobilisation interpellaient le plus les employés, l'OPIC a également tenté de cerner les facteurs pour lesquels les résultats sont bons, ainsi que ceux qui présentent des possibilités d'amélioration. Pour ce faire, nous avons établi la moyenne des cotes d'accord (fortement d'accord, d'accord) pour les questions visant une section particulière d'un facteur de mobilisation. Par exemple, s'il y avait trois questions dans une section, on calculait la moyenne des trois cotes d'accord (voir le questionnaire à l'annexe A)⁴. Cela permettait à l'OPIC de cerner les facteurs pour lesquels il obtient de bons résultats, par rapport à d'autres facteurs.

Même si statistiquement, ce processus ne permettait pas une comparaison directe ou une analyse de l'écart⁵ entre les divers facteurs, cela nous a donné une idée des facteurs pour lesquels les résultats, comparés à la moyenne, justifiaient une attention particulière.

3.1.3. Tabulation recoupée

La tabulation recoupée de l'échantillon a été effectuée pour dégager les différences entre les générations d'employés, les années d'ancienneté à l'OPIC et le rôle (supervision ou subalterne). Cette méthode a été employée pour établir les segments d'employés. Cela permettra à l'OPIC de mieux cerner les besoins des différents segments d'employés, leurs priorités et leurs valeurs.

⁴ Même s'il y avait 25 facteurs uniques (décrits au tableau 1), en raison des contraintes de temps, le sondage comportait des sections où les questions ne concernaient que 21 des 25 facteurs.

⁵ Analyse de l'écart : lorsque les cotes de succès sont soustraites des cotes d'importance afin de refléter l'écart entre les deux. Les écarts négatifs montrent les domaines dans lesquels le rendement actuel ne correspond pas à l'importance que les clients leur accordent.

4. Facteurs de mobilisation

On a demandé aux employés de classer chaque paire de facteurs de mobilisation en indiquant laquelle des deux valeurs était la plus importante. En tout, 300 combinaisons différentes étaient possibles et chaque facteur individuel a été comparé à tous les autres. Les facteurs ont été classés en fonction de leur importance générale pour les employés. Les résultats révèlent que l'équilibre travail-famille (74 %) constituait le facteur le plus important, suivi par un travail dans un contexte de confiance et d'intégrité (70 %), être traité avec justice et équité (68 %) et tirer satisfaction de son travail (64 %) (tableau 2).

D'autres facteurs importants (obtenant 50 % ou plus) comprennent le fait de disposer des ressources nécessaires pour effectuer son travail (58 %), la possibilité de s'épanouir au-delà des tâches immédiates (55 %), les occasions d'avancement professionnel (55 %), offrir un produit ou un service de qualité (53 %) et travailler dans de bonnes conditions (52 %) (tableau 2).

Tableau 2 : Facteurs de mobilisation

Facteurs de mobilisation	%	Facteurs de mobilisation	%
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	74	Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	45
Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	70	Voir comment je contribue à l'organisation	40
Être traité avec justice et équité	68	Bien servir les clients	40
Tirer satisfaction de mon travail	64	Être reconnu	38
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	58	Jouir de politiques favorables aux employés	37
Être capable de m'épanouir au-delà de mes tâches immédiates	55	Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	37
Avoir des occasions d'avancement professionnel	55	Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	36
Offrir un produit ou un service de qualité	53	Avoir des objectifs professionnels bien définis	36
Avoir de bonnes conditions de travail	52	Avoir accès à la formation professionnelle	35
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	49	Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	35
Savoir que la direction est compétente	48	Connaître mon rôle	34
Travailler avec des personnes formidables	48	Travailler dans un milieu diversifié	16
Pouvoir prendre des décisions	46		

Les 16 autres facteurs ont obtenu une évaluation inférieure à 50 %. Par rapport aux autres facteurs, ils sont jugés moins prioritaires pour les employés.

5. Performance de chaque facteur

Les cotes d'accord moyennes des questions liées à chaque facteur nous ont fourni des données non scientifiques sur la performance organisationnelle de chaque facteur. Dans certains cas, les cotes d'accord étaient élevées, laissant ainsi entendre que l'OPIC obtient déjà de bons résultats dans ces secteurs. Les cotes d'accord faibles pointent vers des secteurs qui requièrent davantage d'attention.

L'OPIC semble obtenir de bons résultats en ce qui a trait à la relation des employés avec leur gestionnaire (84 %), aux relations de travail (81 %) et à l'équilibre travail-famille (80 %) (tableau 3). Même si l'OPIC obtient de bons résultats dans les domaines des relations gestionnaires-employés et des relations de travail, ces derniers ne semblent pas être des facteurs prioritaires (les deux en deçà de 50 %). Cependant, l'équilibre travail-famille constitue le facteur prioritaire des employés et l'OPIC obtient de bons résultats à cet égard.

Tableau 3 : Accord par facteur

Facteur de mobilisation	%	Facteur de mobilisation	%
Équilibre travail-famille	80	Participation du gestionnaire au développement de la carrière	62
Confiance et intégrité	58	Contribution à l'organisation	77
Justice et équité	61	Accent sur le client	69
Nature du travail	69	Reconnaissance	74
Ressources pour effectuer le travail	s/o	Politiques adaptées aux employés	s/o
Perfectionnement des employés	40	Fierté à l'égard de l'organisation	61
Possibilités d'avancement	40	Valeurs organisationnelles	39
Qualité du produit ou du service	63		s/o
Bonnes conditions de travail	s/o	Formation	73
Relation avec le gestionnaire immédiat	84	Souplesse des gestionnaires	34
Compétence de la direction	37	Rôle et contexte	76
Relations de travail	81	Diversité de la main-d'oeuvre	71
Pouvoir de prendre des décisions	29		

*Remarque : le sondage ne comportait pas nécessairement de questions sur chacun des facteurs.

Les secteurs où les cotes d'accord sont les plus faibles (40 % ou moins) avaient trait au pouvoir de prendre des décisions (29 %), à la souplesse des gestionnaires (34 %), à la compétence de la direction (37 %), aux valeurs de l'organisation (39 %), aux possibilités d'avancement (40 %) et au perfectionnement des employés (40 %). Tous ces secteurs accusaient des cotes d'accord faibles (sauf les possibilités d'avancement et le perfectionnement) et une note inférieure à 50 %, ce qui indique qu'ils sont moins importants pour les employés que d'autres facteurs. Les possibilités d'avancement et le perfectionnement se plaçaient au milieu de la série de facteurs, juste au-dessus de 50 %. Les cotes d'accord faibles pointent vers les secteurs auxquels il faudrait

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

accorder une plus grande attention, plus particulièrement lorsque la note accordée au facteur indique que les employés y accordent une plus grande priorité.

6. Différences entre les générations

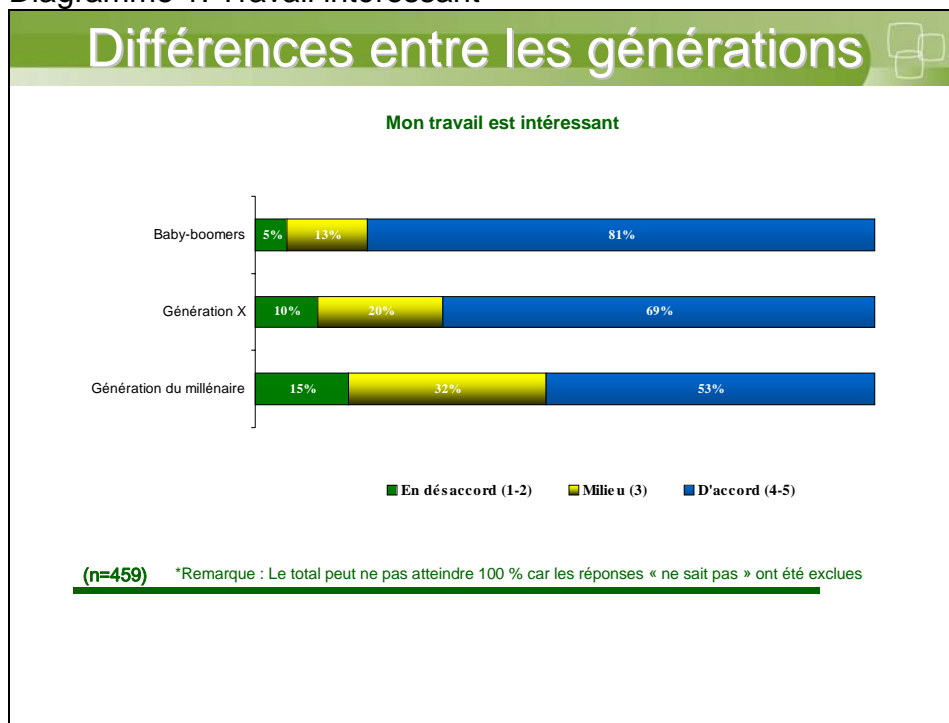
La tabulation croisée effectuée pour toutes les questions a permis de dégager les catégories générationnelles suivantes : baby-boomers (1946-1964), génération X (1965-1979) et génération du millénaire (1980-1994). De grands écarts générationnels (20 points ou plus) apparaissent évidents dans certains secteurs, plus particulièrement entre les baby-boomers et les membres de la génération du millénaire. Les réponses des membres de la génération X tendaient à se trouver entre les deux.

Les plus grands écarts entre les baby-boomers et les membres de la génération du millénaire ont été observés pour les aspects suivants :

- Le travail est intéressant (28 points)
- Traitement équitable (27 points)
- Communications ouvertes (22 points)
- Possibilité de mettre à profit mes compétences et habiletés (21 points)
- Lieu de travail privilégié (21 points)
- Valeurs de l'organisation (20 points)

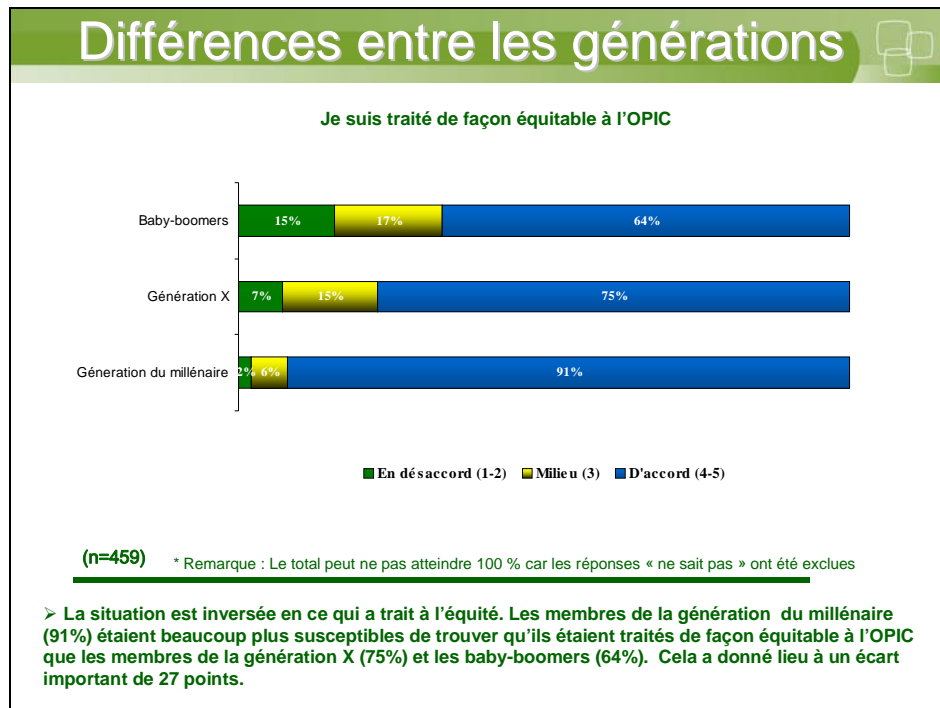
L'intérêt du travail a donné lieu à l'écart le plus important (28 points) entre les générations. Les baby-boomers (81 %) étaient beaucoup plus susceptibles de trouver leur travail intéressant, suivis des membres de la génération X (69 %) et de la génération du millénaire (53 %) (diagramme 1).

Diagramme 1: Travail intéressant



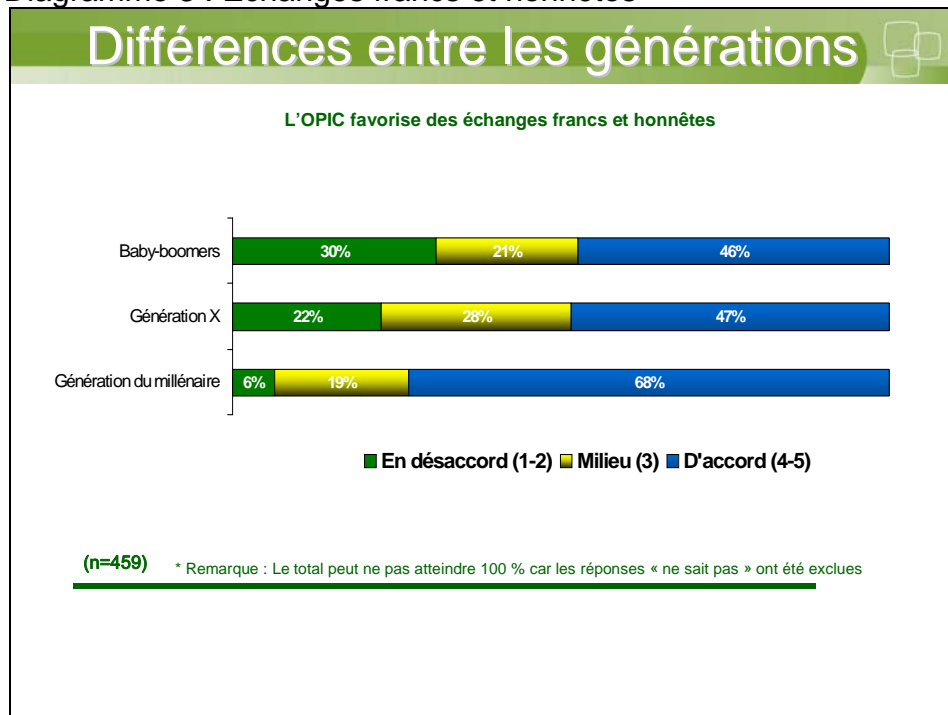
La situation est inversée en ce qui a trait à l'équité. Les membres de la génération du millénaire (91 %) étaient beaucoup plus susceptibles de trouver qu'ils étaient traités de façon équitable à l'OPIC que les membres de la génération X (75 %) et les baby-boomers (64 %) (diagramme 2). Cela a donné lieu à un écart important de 27 points.

Diagramme 2 : Traitement équitable à l'OPIC



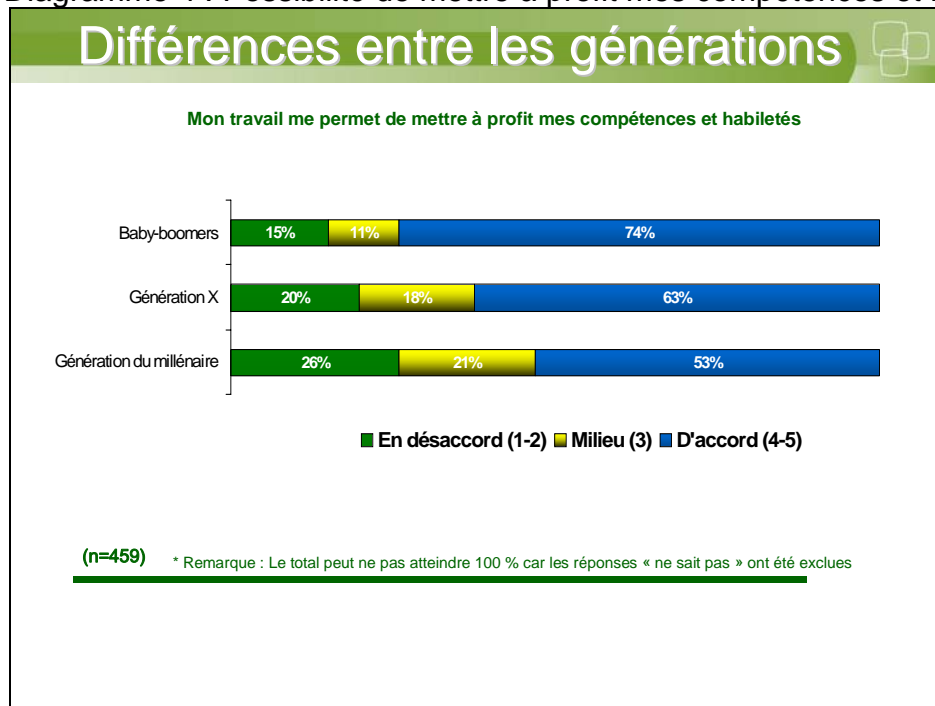
En ce qui a trait aux communications, les membres de la génération du millénaire (68 %) étaient beaucoup plus susceptibles de convenir que l'OPIC favorise des échanges francs et honnêtes que les membres de la génération X (47 %) et les baby-boomers (46 %) (diagramme 3). Cela représente un écart de 22 points entre les membres de la génération du millénaire et les baby-boomers.

Diagramme 3 : Échanges francs et honnêtes



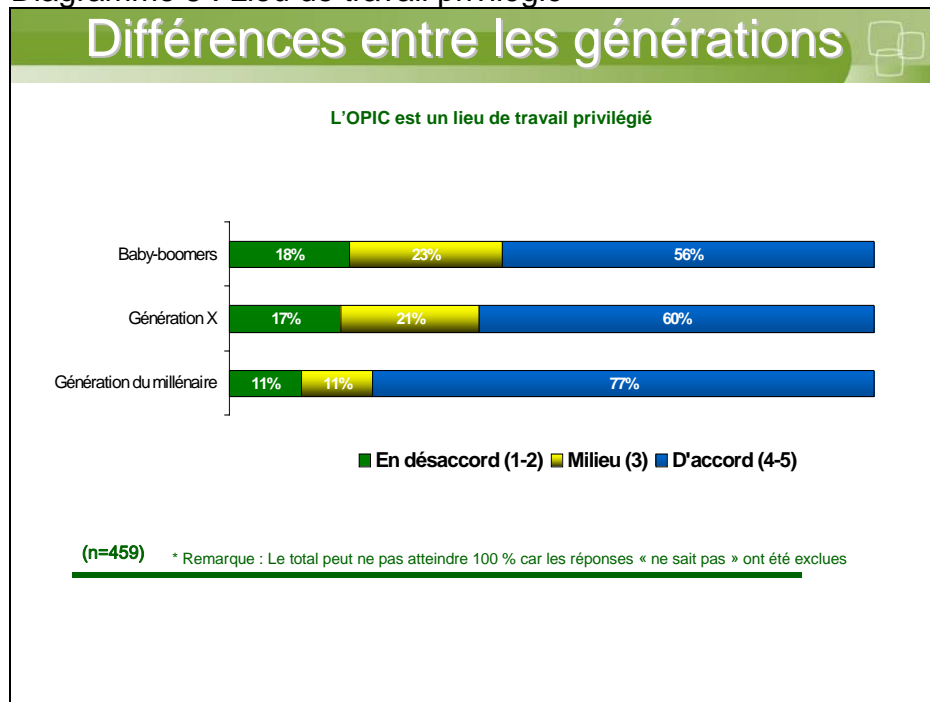
Les résultats sont inversés en ce qui a trait aux compétences et habiletés. Les baby-boomers (74 %) étaient les plus susceptibles de convenir que leur travail leur permet de mettre à profit leurs compétences et habiletés par rapport aux membres de la génération X (63 %) et de la génération du millénaire (53 %) (diagramme 4). Cette question a donné lieu à un écart de 21 points.

Diagramme 4 : Possibilité de mettre à profit mes compétences et habiletés



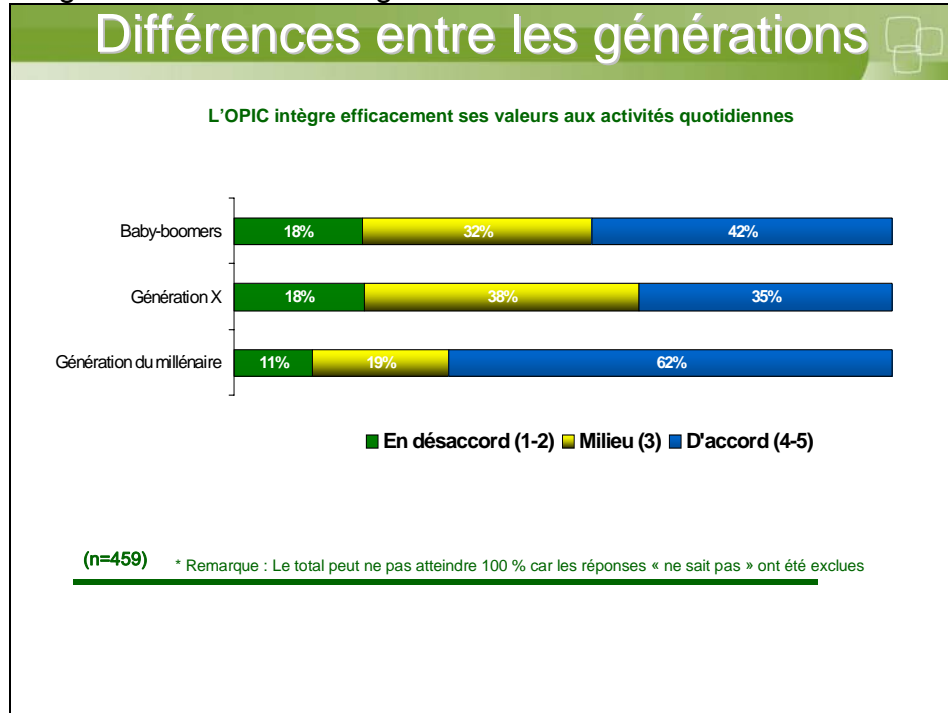
Au sujet du lieu de travail privilégié, les membres de la génération du millénaire (77 %) étaient beaucoup plus susceptibles de convenir que l'OPIC est un lieu de travail privilégié que les membres de la génération X (60 %) ou les baby-boomers (56 %) (diagramme 5). Cela représente un écart de 21 points entre les générations.

Diagramme 5 : Lieu de travail privilégié



La question des valeurs organisationnelles donne lieu à un écart de 20 points entre les baby-boomers et les membres de la génération du millénaire. Dans les cas précédents, les résultats pour les membres de la génération X se situaient entre ceux des baby-boomers et des membres de la génération du millénaire. Cependant, pour ce sujet particulier, les membres de la génération X (35 %) sont moins susceptibles de convenir que l'OPIC intègre ses valeurs aux activités quotidiennes, alors que les membres de la génération du millénaire (62 %) et les baby-boomers (42 %) sont plus susceptibles d'être d'accord (diagramme 6).

Diagramme 6 : Valeurs organisationnelles

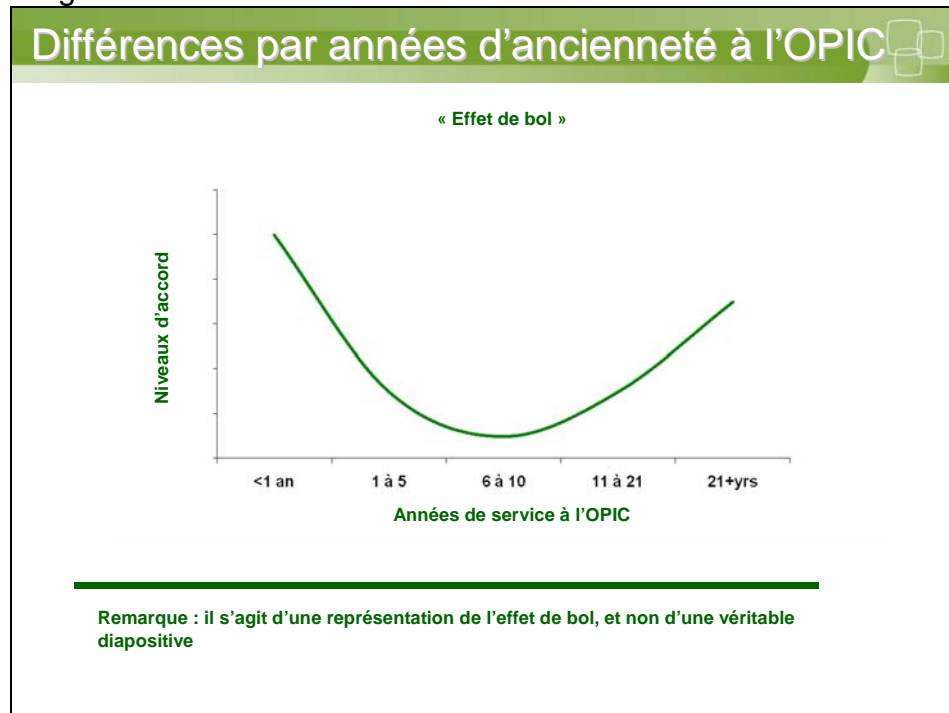


En bref, il existe des différences entre les générations en ce qui a trait à certains aspects et ces derniers doivent être pris en considération afin de favoriser la mobilisation des employés.

7. Différences en fonction des années d'ancienneté

Une tendance intéressante a émergé des données, que l'on pourrait qualifier « d'effet de bol », par années d'ancienneté à l'OPIC (diagramme 7). Les nouveaux employés (ayant moins d'un an d'ancienneté) et ceux ayant accumulé plus de 21 ans d'ancienneté ont attribué de façon constante des notes plus élevées aux questions d'accord que ceux ayant 6 à 10 ans d'ancienneté à l'OPIC.

Diagramme 7 : Années d'ancienneté – Effet de bol



Les employés comptant moins d'un an d'ancienneté ont attribué la note la plus élevée 22 fois pour les questions d'accord, alors que ceux ayant plus de 21 ans d'ancienneté ont attribué la note la plus élevée 17 fois. Ceux ayant de 6 à 10 ans d'ancienneté n'ont attribué la note la plus élevée à aucune des questions (Tableau 4). Également, ceux ayant de 6 à 10 ans d'ancienneté étaient les moins susceptibles d'être d'accord, 27 fois sur 45.

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

Tableau 4 : Années d'ancienneté à l'OPIC

Questions	% qui affirment être d'accord (4,5)				
	<1 an n=56	1 à 5 n=180	6 à 10 n=86	11 à 21 n=86	21 + n=33
Les questions sont abrégées en raison du manque d'espace					
L'OPIC veille au bien-être des employés	84	62	50	58	61
Favorise des échanges francs et honnêtes	73	49	37	42	52
Climat de confiance dans mon unité	76	74	62	59	64
Me permet de mettre à profit mes compétences et habiletés	65	61	60	74	79
Mon travail comporte des défis	73	67	72	80	79
Mon travail est intéressant	67	66	71	84	85
Mon travail contribue de façon significative au rendement de l'OPIC	78	76	79	81	91
Je comprends l'objectif de l'OPIC de devenir un chef de file en matière de PI	78	78	66	72	85
Je suis fier de dire que je travaille à l'OPIC	84	80	65	73	73
L'OPIC est un lieu de travail privilégié	73	55	55	63	67
Travailler pour l'OPIC me procure un sentiment d'accomplissement	62	53	49	58	70
Les membres de mon unité m'estiment	80	79	76	71	79
J'ai des relations de travail positives avec mes collègues	85	91	86	87	79
J'entretiens une relation de travail positive avec mon gestionnaire	84	90	78	80	82
Mon gestionnaire me traite avec respect	89	92	84	81	85
Mon gestionnaire fait toujours preuve de disponibilité	84	90	74	77	85
L'OPIC coordonne efficacement ses priorités et ses ressources	51	29	17	21	36
Les décisions de la direction permettent d'optimiser les résultats	45	32	20	31	39
Les gestionnaires prennent l'initiative de faire avancer les projets	55	47	35	41	42
Les gestionnaires font preuve de leadership	67	53	31	42	52
L'OPIC me permet d'équilibrer ma vie familiale et professionnelle	87	79	81	85	82
Je suis en mesure de gérer le stress lié à mon travail	85	82	72	80	70
Je suis traité de façon équitable	87	74	67	71	64
L'accès à des outils de travail de pointe est équitable	56	56	45	64	64
L'accès à des possibilités de perfectionnement est équitable	69	58	48	63	58
Mon gestionnaire favorise mon perfectionnement professionnel	67	73	62	67	73
Mon gestionnaire me fait part de	58	61	52	50	61

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

Questions	% qui affirment être d'accord (4,5)				
	<1 an n=56	1 à 5 n=180	6 à 10 n=86	11 à 21 n=86	21 + n=33
Les questions sont abrégées en raison du manque d'espace					
commentaires constructifs concernant ma carrière					
Mon gestionnaire apprécie mon travail	80	83	77	76	88
Mes collègues apprécient mon travail	75	72	73	71	73
L'OPIC intègre efficacement ses valeurs aux activités quotidiennes	56	42	31	30	52
L'OPIC respecte les différences de chacun	80	77	64	69	64
Je préférerais demeurer à l'OPIC, même si on m'offrait un poste semblable ailleurs	58	43	36	51	61
Je crois en mes chances d'avancement à l'OPIC	56	28	24	34	36
L'OPIC me permet d'accroître mes connaissances dans des domaines qui ne sont pas directement liés à mon travail	47	33	42	49	48
Le processus décisionnel est transparent	40	21	20	17	33
Mon opinion est prise en compte dans le processus décisionnel	44	27	26	33	45
Les décisions sont prises aux niveaux adéquats	45	35	27	28	39
L'OPIC accorde une grande importance à la satisfaction du client	73	80	70	80	85
L'OPIC comprend les besoins de ses clients	60	65	55	65	73
J'ai été adéquatement formé pour mon travail	73	81	71	64	70
Je comprends mon rôle au sein de l'OPIC	89	88	84	88	94
Je comprends le rôle des autres directions de l'organisme	60	64	56	65	73
La direction de l'OPIC s'adapte rapidement à un environnement changeant	36	27	29	35	48
La direction fait preuve d'ouverture aux nouvelles idées et aux initiatives	55	37	21	41	52
L'OPIC offre des produits et services de grande qualité	76	61	57	65	76
Nombre de fois où le segment d'employé à alloué la note la plus élevée*	22	7	0	3	17
Nombre de fois où le segment d'employé a alloué la note la plus faible*	0	7	27	9	4

*Remarque : le nombre total n'atteint pas 45 car les résultats ex aequo sont comptés dans les deux segments d'employés.

Les employés comptant moins d'un an d'ancienneté à l'OPIC n'ont alloué la note la plus faible à aucune des 45 questions d'accord, alors que ceux ayant 21 ans

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

d'ancienneté ou plus à l'OPIC ont attribué la note la plus faible à 3 des 45 questions.

8. Différences entre les superviseurs et employés

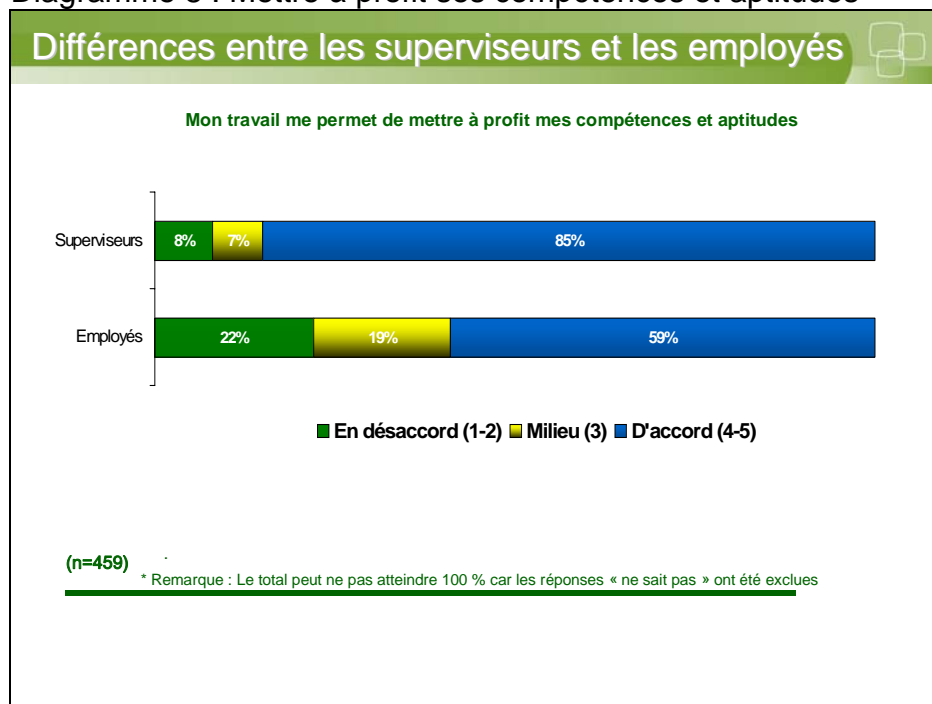
La tabulation croisée effectuée pour toutes les questions a révélé des différences importantes quant au niveau d'accord entre les superviseurs et employés.

Les aspects suivants révèlent les différences les plus importantes (20 points ou plus) entre les superviseurs et employés :

- Possibilité de mettre à profit ses aptitudes et compétences (26 points)
- Le travail est intéressant (24 points)
- Le travail comporte des défis (22 points)
- Je suis apprécié de mes collègues (20 points)
- Je peux contribuer au processus décisionnel (20 points)

La possibilité de mettre à profit ses aptitudes a donné lieu à l'écart le plus important (26 points) entre les superviseurs et les employés. Les superviseurs (85 %) étaient beaucoup plus susceptibles que les employés (59 %) de convenir que leur travail leur permet de mettre à profit leurs aptitudes et compétences (diagramme 8).

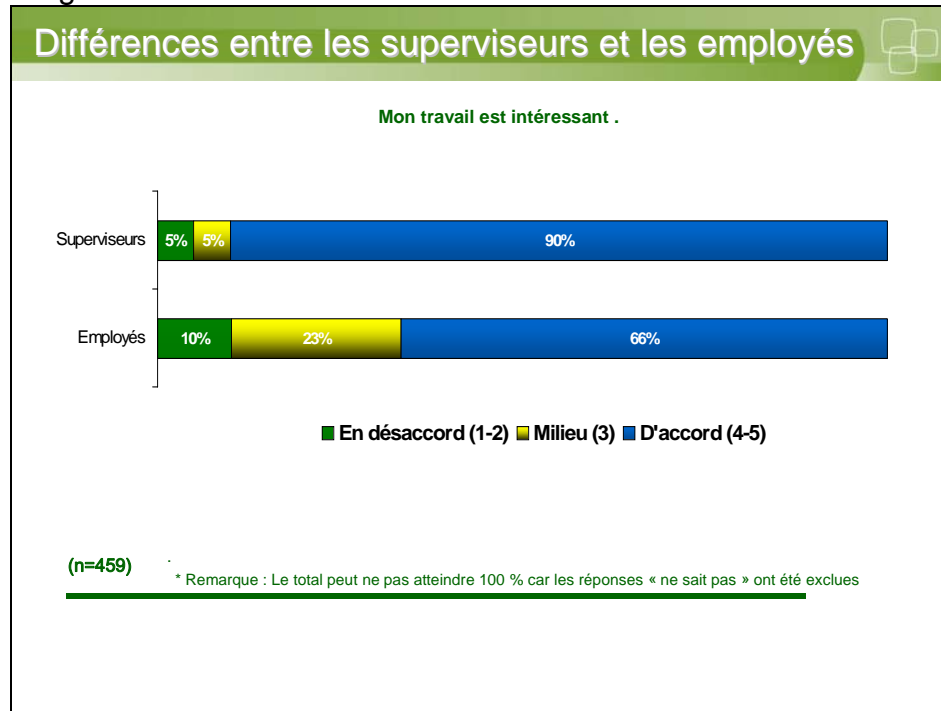
Diagramme 8 : Mettre à profit ses compétences et aptitudes



Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

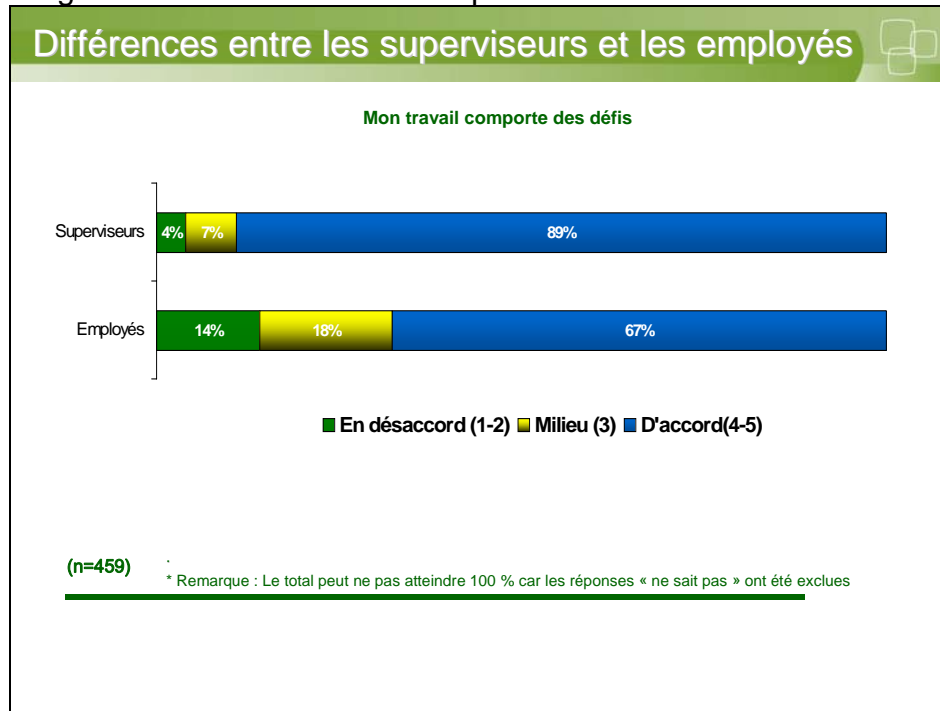
Les superviseurs (90 %) étaient également plus susceptibles que les employés (66 %) de trouver leur travail intéressant (diagramme 9). Cela a donné lieu à un écart de 24 points entre les superviseurs et les employés.

Diagramme 9 : Travail intéressant



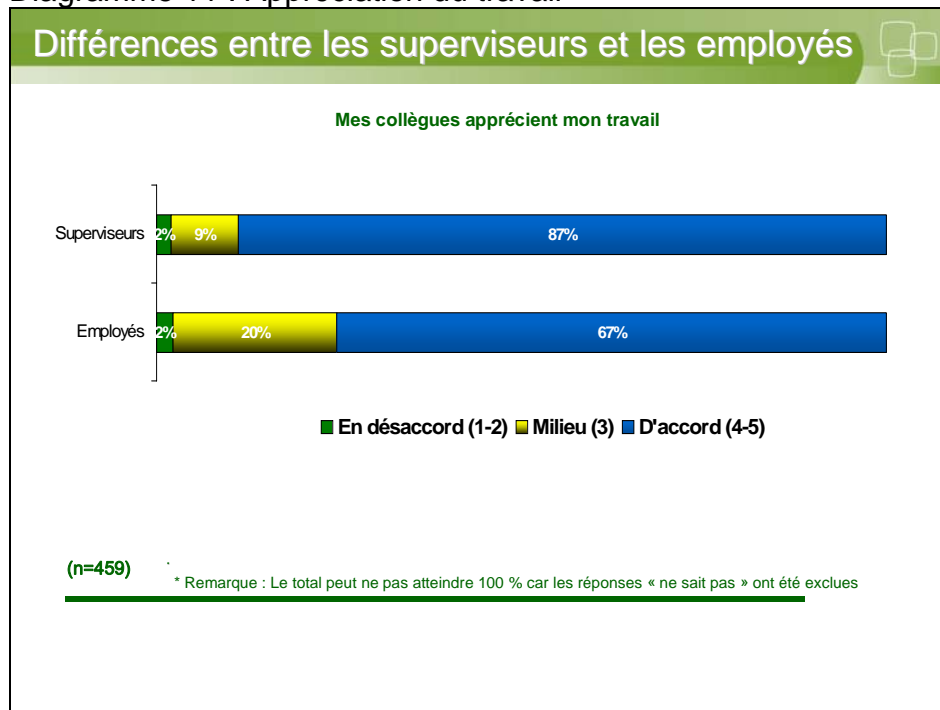
Encore une fois, les superviseurs (89 %) étaient plus susceptibles que les employés (67 %) de trouver que leur travail comporte des défis (diagramme 10). Cela représente un écart de 22 points entre les deux groupes.

Diagramme 10 : Mon travail comporte des défis



En outre, les superviseurs (87 %) étaient plus susceptibles de penser que leur travail est apprécié de leurs collègues que les employés (67 %) (diagramme 11). Cela a donné lieu à une différence de 20 points entre les superviseurs et les employés.

Diagramme 11 : Appréciation du travail



Moins de la moitié (47 %) des superviseurs étaient d'accord avec le fait que leur opinion était prise en compte dans le processus décisionnel. Pour les employés, le résultat n'était que de 27 %. Même si moins de la moitié des superviseurs et des employés croient que leur opinion est prise en compte, les superviseurs étaient plus susceptibles que les employés d'être d'accord avec le fait que leur opinion était prise en compte. Cela représente une différence de 20 points.

Dans tous les cas mentionnés ci-dessus, les superviseurs obtiennent des cotes d'accord plus élevées que les employés.

9. Prochaines étapes

Les commentaires découlant du sondage seront examinés par le Comité de gestion des ressources humaines de l'OPIC et d'autres sous-comités des RH. Les priorités seront établies à la suite d'un examen des résultats du sondage et des discussions des comités. Les résultats du sondage seront transmis aux employés.

Annexe A

Questionnaire en français

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC - 2008

Questions par paires / Section des facteurs de mobilisation

Mobilisation des employés La méthode de comparaison par paires est un moyen efficace de distinguer clairement les facteurs les plus importants de mobilisation. Dans cette section, on vous présente 12 paires de facteurs de mobilisation des employés. Pour chaque paire, veuillez choisir le facteur de mobilisation qui est le plus important pour vous

Q1A

Mobilisation des employés Paire 1

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1B

Mobilisation des employés Paire 2

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1C

Mobilisation des employés Paire 3

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1D

Mobilisation des employés Paire 4

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1E

Mobilisation des employés Paire 5

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1F

Mobilisation des employés Paire 6

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jourir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1G

Mobilisation des employés Paire 7

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1H

Mobilisation des employés Paire 8

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q11

Mobilisation des employés Paire 9

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jourir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1J

Mobilisation des employés Paire 10

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1K

Mobilisation des employés Paire 11

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouir de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Q1L

Mobilisation des employés Paire 12

Il existe plusieurs facteurs de mobilisation des employés. Des deux facteurs de mobilisation qui suivent, lequel est le plus important pour vous?

Travailler dans un milieu de confiance et d'intégrité	01
Tirer satisfaction de mon travail	02
Être fier de l'organisation pour laquelle je travaille	03
Travailler avec des personnes formidables	04
Avoir une bonne relation avec mon superviseur	05
Savoir que la direction est compétente	06
Avoir un équilibre entre le travail et la vie personnelle	07
Être traité avec justice et équité	08
Être reconnu	09
Partager des valeurs avec l'organisation pour laquelle je travaille	10
Voir comment je contribue à l'organisation	11
Travailler dans un milieu diversifié	12
Savoir que mon gestionnaire appuie activement ma carrière	13
Avoir des occasions d'avancement professionnel	14
Être capable de m'épanouir au delà de mes tâches immédiates	15
Pouvoir prendre des décisions	16
Disposer des ressources nécessaires pour faire mon travail	17
Avoir accès à de la formation	18

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

professionnelle	
Avoir de bonnes conditions de travail	19
Offrir un produit ou un service de qualité	20
Bien servir les clients	21
Avoir des objectifs professionnels clairement définis	22
Connaître mon rôle	23
Travailler pour un gestionnaire qui sait s'adapter	24
Jouer de politiques favorables aux employés	25
Ne sais pas / Refuse	99

Section des facteurs de mobilisation individuels des employés

T3

Mobilisation des employés

Dans la section suivante, nous aimerions vous poser une série de questions sur les facteurs individuels de mobilisation des employés.

Q2A

Confiance et intégrité

Les énoncés suivants portent sur la confiance et l'intégrité. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC veille au bien-être de ses employés.						
L'OPIC encourage les échanges francs et honnêtes.						
Un climat de confiance règne au sein de mon unité de travail.						

Q3A

Nature du travail

Les énoncés suivants portent sur la nature du travail. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Mon travail me permet de mettre à profit mes compétences et mes habiletés.						
Mon travail comporte des défis.						
Mon travail est intéressant.						

Q4A

Concordance du rendement individuel et du rendement de l'organisme

Les énoncés suivants portent sur la concordance du rendement individuel et du rendement de l'organisme. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Mon travail contribue de façon significative au rendement de l'OPIC.						
Je comprends l'objectif de l'OPIC de devenir un chef de file en matière de PI.						

Q5A

Fierté ressentie pour l'organisme

Les énoncés suivants portent sur la fierté ressentie pour l'organisme. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Je suis fier de dire que je travaille à l'OPIC.						
L'OPIC est un lieu de travail privilégié.						
Mon travail à l'OPIC me procure un sentiment d'accomplissement.						

Q6A

Collègues de travail

Les énoncés suivants portent sur les relations avec vos collègues de travail. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Les membres de mon unité de travail m'estiment.						
J'ai des relations de travail positives avec mes collègues.						

Q7A

Relation avec le gestionnaire immédiat

Les énoncés suivants portent sur la relation avec mon gestionnaire. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
J'ai une relation de travail positive avec mon gestionnaire.						
Mon gestionnaire me traite avec respect.						
Mon gestionnaire fait toujours preuve de disponibilité.						

Q8A						
Compétence de la gestion						
Les énoncés suivants portent sur la compétence de la gestion. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC coordonne efficacement ses priorités et ses ressources.						
Les décisions prises par la gestion optimisent les résultats.						
Les gestionnaires prennent l'initiative de faire avancer les projets.						
Les gestionnaires font preuve de leadership.						

Q9A						
Équilibre entre le travail et la vie personnelle						
Les énoncés suivants portent sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC nous offre la flexibilité nécessaire pour nous permettre de concilier le travail et la vie personnelle.						
Je suis en mesure de gérer le stress lié à mon travail.						

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

Q10A						
<u>Justice et équité</u>						
Les énoncés suivants portent sur la justice et l'équité. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Je suis traité de manière équitable à l'OPIC.						
L'accès à des outils de travail de pointe est équitable.						
L'accès aux possibilités de perfectionnement est équitable.						

Q11A						
<u>Participation du supérieur à la carrière de l'employé</u>						
Les énoncés suivants portent sur la participation du supérieur à la carrière de l'employé. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Mon gestionnaire encourage mon perfectionnement professionnel.						
Mon gestionnaire me fait part de commentaires constructifs concernant ma carrière.						

Q12A						
<u>Reconnaissance</u>						
Les énoncés suivants portent sur la reconnaissance.Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Mon gestionnaire apprécie mon travail.						
Mes collègues apprécient mon travail.						

Q13A						
<u>Valeurs communes avec l'organisme</u>						
L'énoncé suivant porte sur les valeurs communes avec l'organisme.Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord. (À noter : les valeurs de l'OPIC sont : intégrité, efficacité, confiance, amélioration constante et qualité.)						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC intègre efficacement ses valeurs aux activités quotidiennes.						

Q14A						
<u>Diversité de l'effectif</u>						
L'énoncé suivant porte sur la diversité de l'effectif.Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC respecte les différences de chacun.						

Q15A

Possibilités d'avancement de carrière

Les énoncés suivants portent sur les possibilités d'avancement de carrière. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complètement en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complètement d'accord	Ne sais pas/Refuse
Je resterais à l'OPIC même si on m'offrait un poste semblable ailleurs.						
Je crois en mes chances d'avancement à l'OPIC.						

Q16A

Perfectionnement des employés

L'énoncé suivant porte sur le perfectionnement des employés. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complètement en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complètement d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC me permet d'accroître mes connaissances dans des domaines qui ne sont pas directement liés à mon travail.						

Sondage sur la mobilisation des employés de l'OPIC de 2008

Q17A						
<u>Prise de décision</u>						
Les énoncés suivants portent sur la prise de décision. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Le processus décisionnel est transparent.						
Mon opinion est prise en compte dans le processus décisionnel.						
Les décisions sont prises aux niveaux adéquats.						

Q18A						
<u>Accent mis sur le client</u>						
Les énoncés suivants portent sur l'accent mis sur le client. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.						
	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC accorde une grande importance à la satisfaction du client.						
L'OPIC comprend correctement les besoins de ses clients.						

Q19A

Formation

L'énoncé suivant porte sur la formation. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
J'ai été adéquatément formé pour mon travail.						

Q20A

Rôle et contexte

Les énoncés suivants portent sur le rôle et le contexte. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
Je comprends mon rôle au sein de l'OPIC.						
Je comprends le rôle des autres directions de l'organisme.						

Q21A

Capacité d'adaptation de la gestion

Les énoncés suivants portent sur la capacité d'adaptation de la gestion. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complète- ment en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complète- ment d'accord	Ne sais pas/Refuse
La gestion de l'OPIC s'adapte rapidement à un environnement changeant.						
La gestion fait preuve d'ouverture aux nouvelles idées et aux initiatives.						

Q22A

Qualité

L'énoncé suivant porte sur la qualité. Veuillez indiquer si vous êtes en accord ou en désaccord.

	Complètement en désaccord	Pas d'accord	Ni l'un, ni l'autre	D'accord	Complètement d'accord	Ne sais pas/Refuse
L'OPIC offre des produits et des services de haute qualité.						

Section démographique

D1

Questions sur la démographie

De quelle génération faites-vous partie?

Les vétérans (né entre 1925 et 1945)	1
Les baby-boomers (né entre 1946 et 1964)	2
La génération X (né entre 1965 et 1979)	3
Millénaire (né entre 1980 et 1994)	4
Ne sais pas / Refuse	9

D2

Questions sur la démographie

Combien d'années de service à la fonction publique comptez-vous?

Moins d'une année	1
De 1 à 5 années	2
De 6 à 10 années	3
De 11 à 15 années	4
De 16 à 20 années	5
Plus de 21 années	6
Ne sais pas / Refuse	9

D3

Questions sur la démographie

Combien d'années d'ancienneté comptez-vous à l'OPIC?

Moins d'une année	1
De 1 à 5 années	2
De 6 à 10 années	3
De 11 à 15 années	4
De 16 à 20 années	5
Plus de 21 années	6
Ne sais pas / Refuse	9

D4

Questions sur la démographie

Supervisez-vous des employés?

Oui	1
Non	2
Ne sais pas / Refuse	9

D5

Questions sur la démographie Pour quelle direction de l'OPIC travaillez-vous?

Bureau de la haute direction, Renouvellement opérationnel de l'entreprise (ROE), Unité stratégique en ressources humaines	1
Direction du droit d'auteur et des dessins industriels	2
Planification et Administration / Finances	3
Direction des services informatiques	4
Direction de l'information	5
Affaires internationales et réglementaires / Communications	6
Direction des brevets / Commission d'appel des brevets	7
Direction des marques de commerce / Commission des oppositions des marques de commerce	8
Ne sais pas / Refuse	9

D6

Questions sur la démographie

Votre poste est actuellement classifié :

PM	1
SG	2
AS	3
CS	4
CR	5
ES / SI / IS / CO	6
FI / PE / PG / GS / LS / ST / EX	7
Ne sais pas / Refuse	9

INT99

Nous vous remercions d'avoir répondu au sondage

Annexe B

Calcul des combinaisons

Une combinaison peut être définie comme le nombre de combinaisons différentes, non ordonnées d'objets r tirés d'un ensemble d'objets n

r = nombre d'articles par choix (2)

n =nombre de facteurs (25)

$$nCr$$

$$=n! / (n-r)!r!$$

$$=25!/(25-2)!2!$$

$$=300$$

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	3	3	4	5	6	7	8
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0

