



Sondage 2013

**auprès des collaborateurs et collaboratrices
de l'Administration cantonale valaisanne**

Résultats

Sommaire

- Conditions cadres
- Objectifs du projet
- Organisation du projet
- Public-cible
- Les questions clés du sondage
- Taux de retour
- Profil des répondants
- Identification et satisfaction au travail
- Culture d'entreprise
- Meilleurs scores / moins bons scores
- Perception personnelle de l'Administration cantonale
- Santé au travail
- Résumé
- Plan d'action

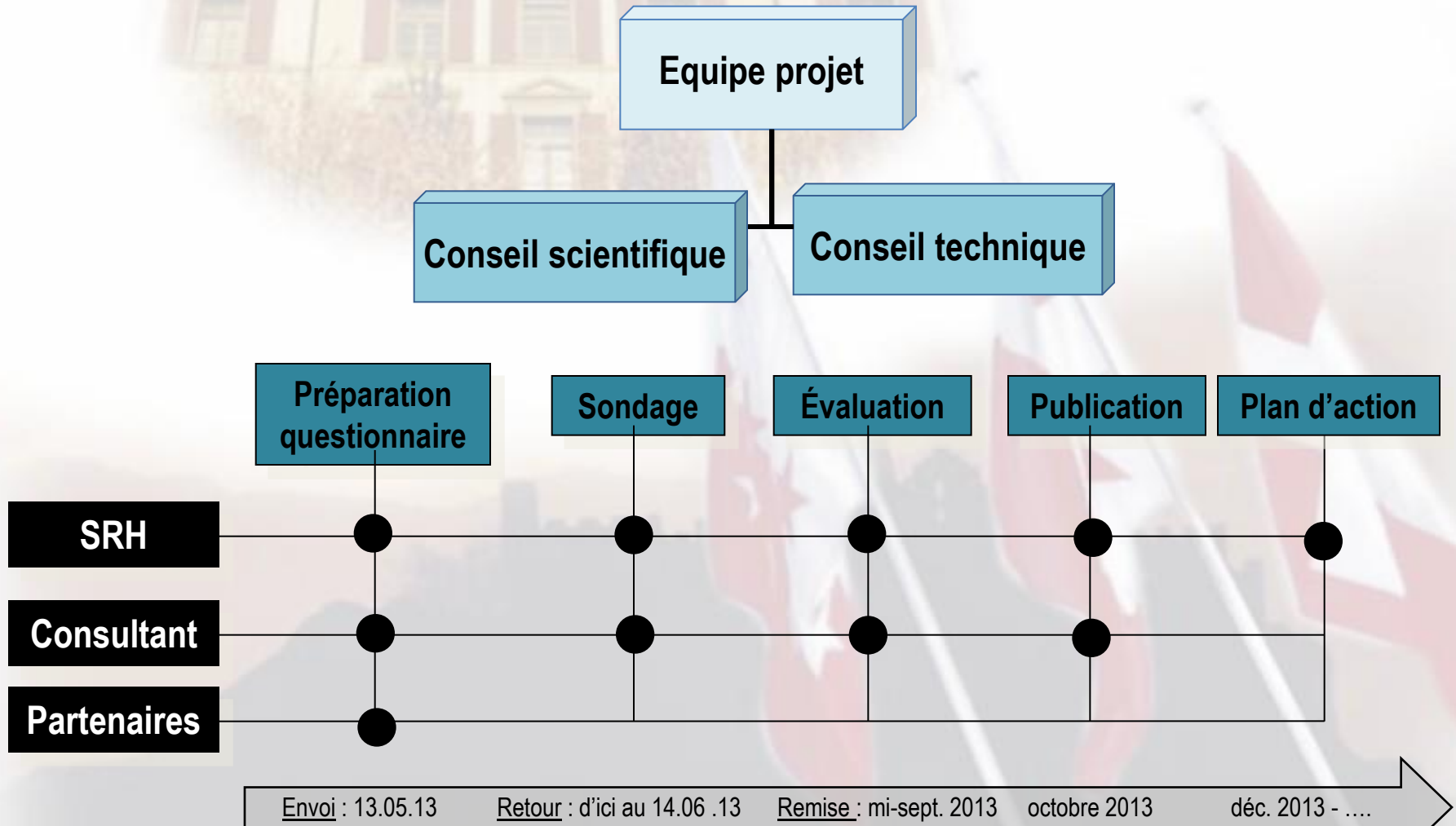
Conditions cadres

- Le Service des ressources humaines (SRH) a déjà réalisé **trois études** auprès des collaborateurs et collaboratrices de l'Administration cantonale (1998, 2003, 2008).
- Sur la base de ces résultats, **différentes mesures** dans le domaine de la gestion des ressources humaines ont été réalisées, par exemple:
 - **Flexibilisation du temps de travail**
 - **Amélioration de l'offre de formation et perfectionnement professionnel**
 - **Développement continu des mesures de santé et de sécurité au travail**
 - **Promotion de la mobilité interne**
 - **Amélioration de la reconnaissance liée à la fidélité**
 - **Conciliation vie professionnelle et vie non professionnelle**
- Selon l'ordonnance sur le personnel du 22.06.2011, le Département des finances et des institutions, par le biais du Service des ressources humaines, a été chargé de lancer un **4ème sondage** auprès du personnel de l'Administration cantonale.

Objectifs du projet

- Améliorer la **satisfaction** des collaborateurs et des collaboratrices et connaître leurs **besoins**.
- Vérifier **l'efficacité des mesures mises en place** suite au sondage de 2008.
- Institutionnaliser le sondage du personnel comme **instrument de direction à long terme**.

Organisation du projet

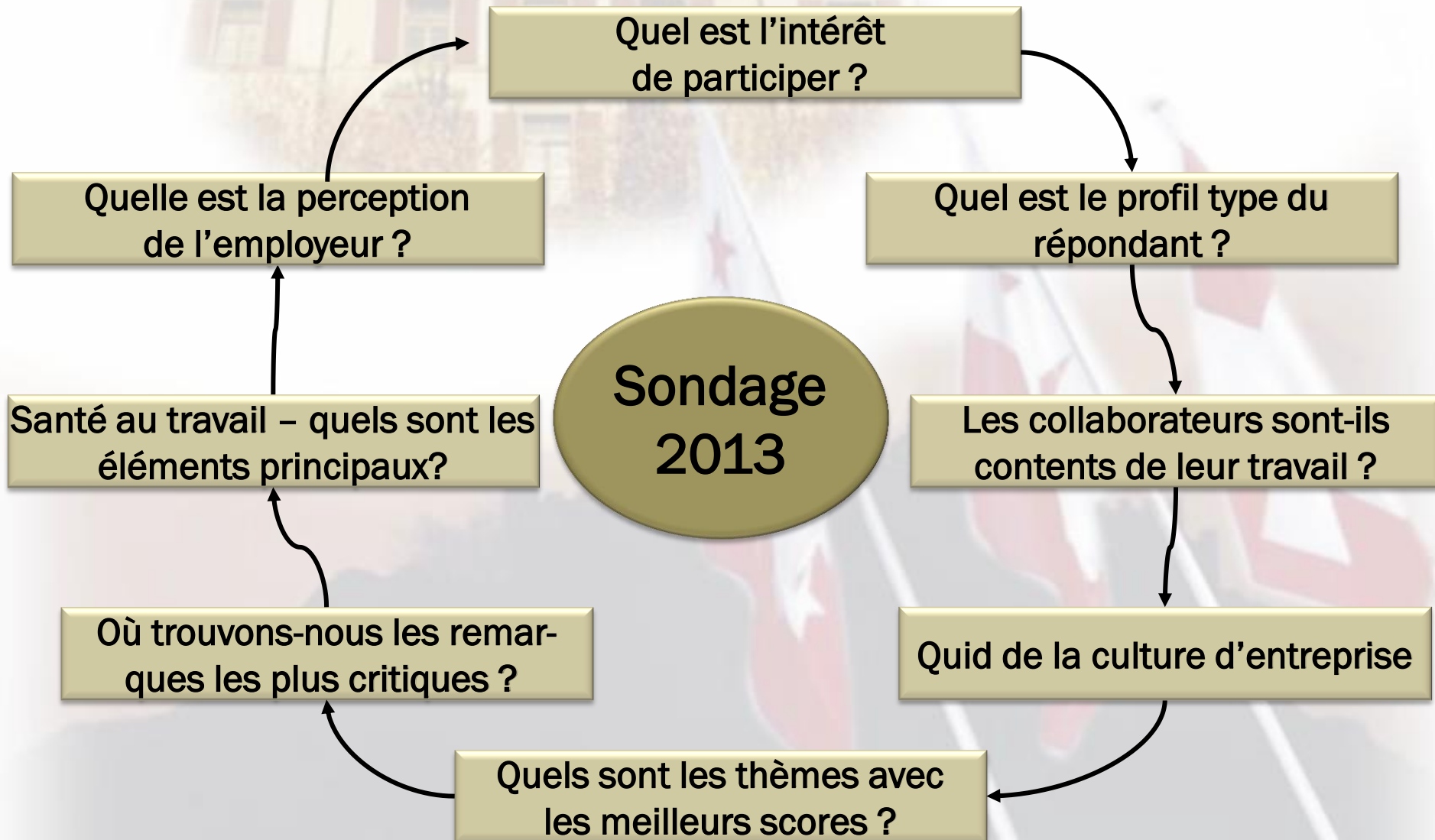


L'anonymat et la confidentialité ont été garantis

Public-cible

- **Les collaborateurs et les collaboratrices de l'Administration cantonale (contrat à durée indéterminée)**
et
- **les collaborateurs administratifs des Tribunaux et du Ministère public**

Les questions clés du sondage



Taux de retour

	Nombre de questionnaires envoyés
Papier	540
Online	2'816
Total	3'356

	Nombre de questionnaires retournés	
Papier	216	40,0%
Online	1'864	66,2%
Total	2'080	62,0%

Taux de réponse global 2013 : 62,0%

Taux de réponse global 2008 : 60,9%

Taux de réponse global 2003 : 39,3%

Profil des répondants

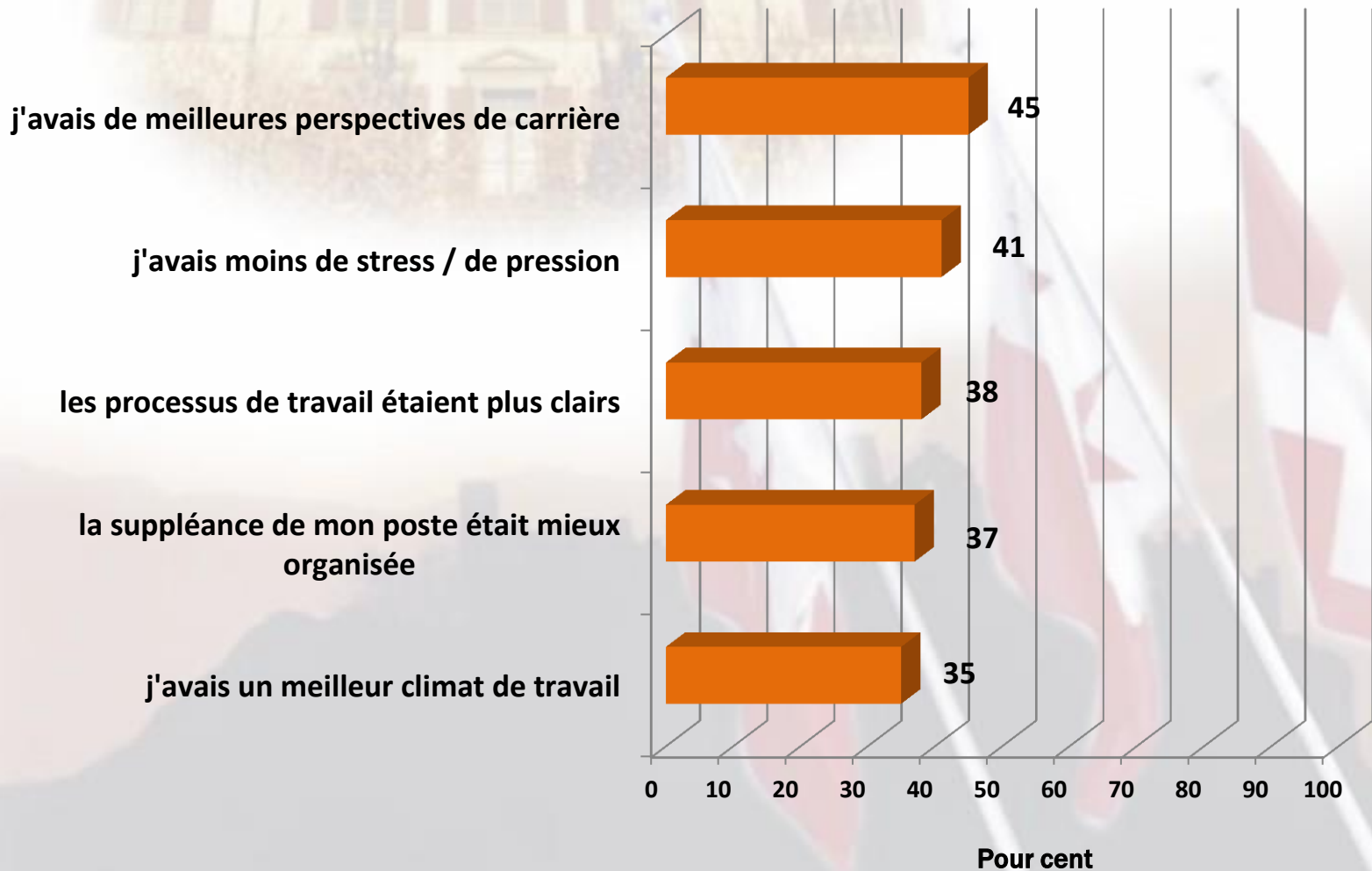
- **Sexe**: 60% hommes / 40% femmes
- **Age des répondants**: moyenne de 44 ans
- **Langue**: 72% français / 28% allemand
- **Taux d'activité**: 69% plein-temps / 31% temps partiel
- **Années de service**: 12.5 années de moyenne

Proportionnel à l'effectif réel

Les facteurs clés : identification et satisfaction au travail

Questions	2003	2008	2013
Je m'identifie à mon travail.	86%	89%	88%
Globalement, je suis satisfait de ma situation professionnelle actuelle.	84%	89%	86%
Actuellement, ma motivation au travail est bonne.	86%	89%	86%
Je suis fondamentalement satisfait du contenu de mon travail.	88%	91%	89%
Si le choix se présentait aujourd'hui, j'opterai à nouveau pour l'Administration cantonale.	82%	85%	87%
Je travaille à l'Administration cantonale car j'aime mon travail.		91%	92%
Je véhicule à l'extérieur une bonne image de l'Administration cantonale.		94%	95%

Ma motivation quotidienne au travail s'améliorerait si

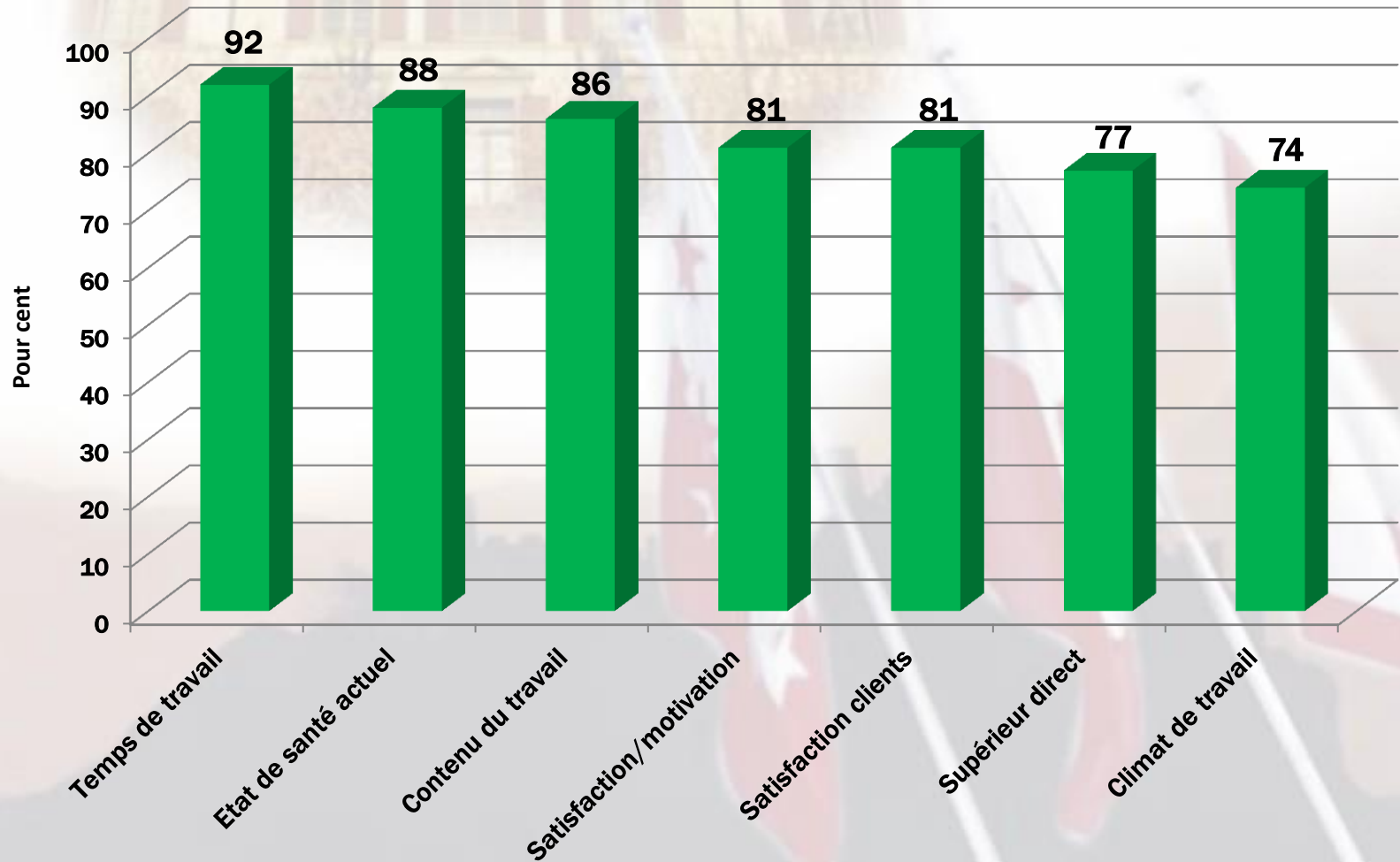


Culture d'entreprise

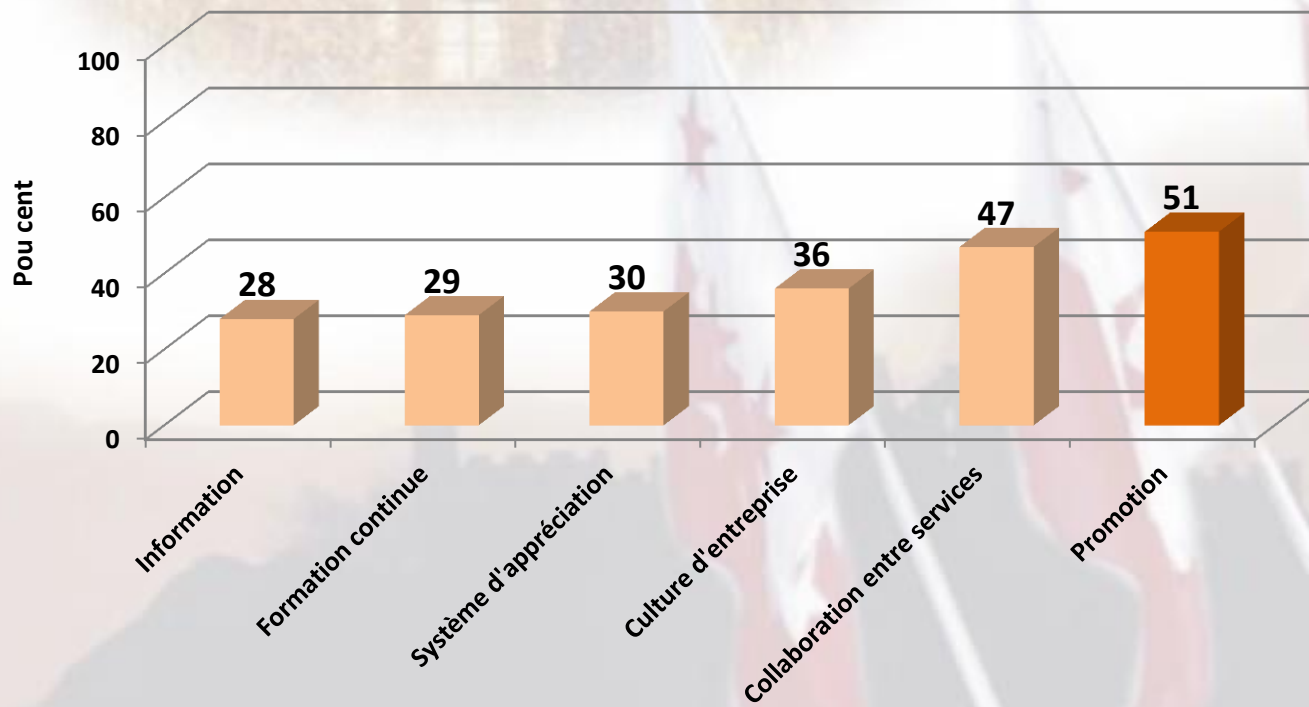
Mon employeur, l'Etat du Valais	Oui plutôt Tout à fait
<ul style="list-style-type: none">• m'incite à fournir de bonnes prestations.	83%
<ul style="list-style-type: none">• est un employeur dynamique, attractif et concurrentiel.	76%
<ul style="list-style-type: none">• a fixé les objectifs principaux à long terme pour mon service.	63%
<ul style="list-style-type: none">• encourage le multilinguisme.	53%
<ul style="list-style-type: none">• implique les collaborateurs et les supérieurs dans les changements organisationnels.	46%

Satisfaction : meilleurs scores

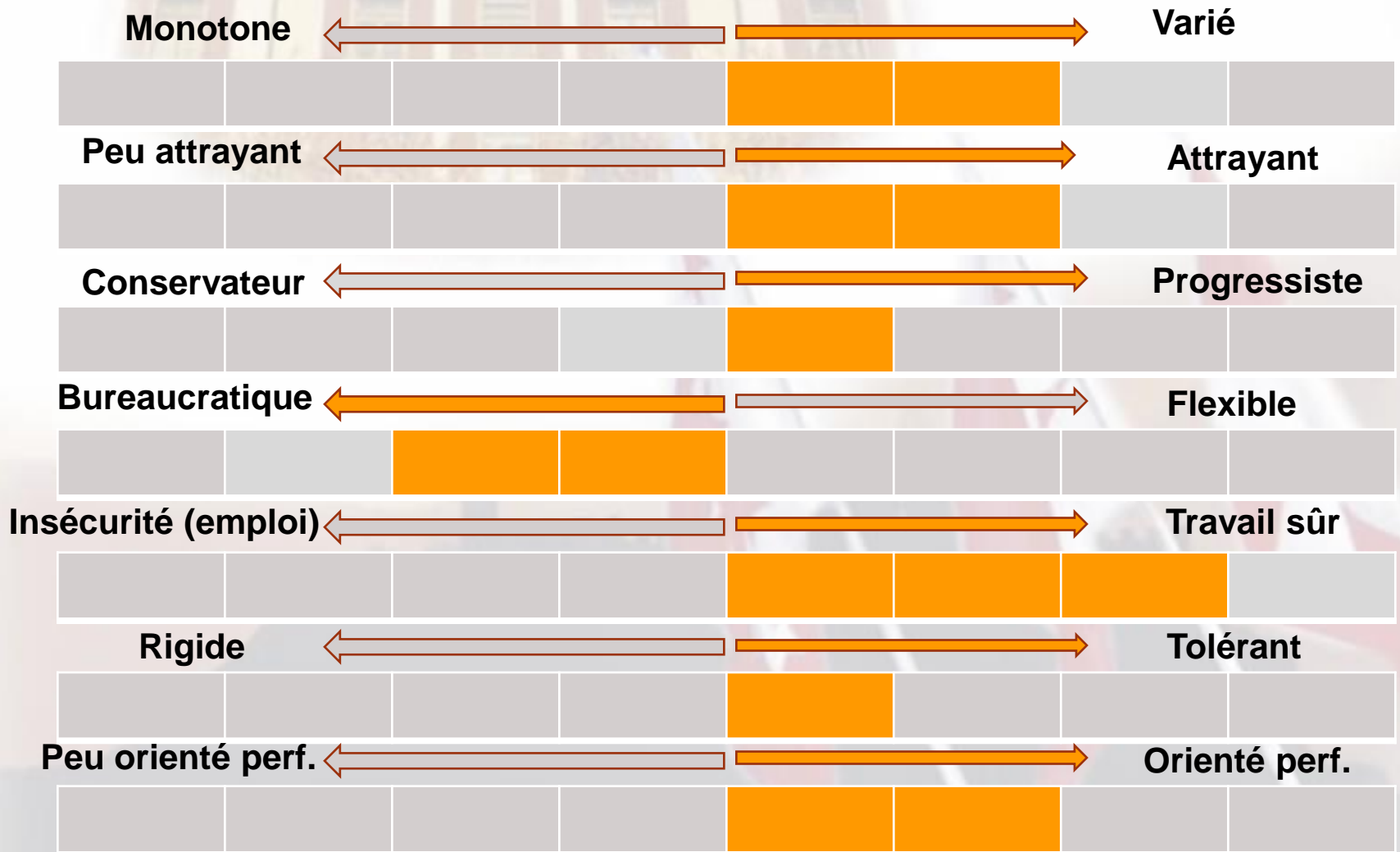
(les collaborateurs sont plutôt / tout à fait satisfaits avec ...)



Plus grand taux d'insatisfaction



Perception personnelle de l'Administration cantonale



Santé au travail

Les résultats sont comparables à ceux de la population active suisse, avec toutefois certaines différences.

Similitudes

- ❑ 88% des employés sont en bonne santé .
- ❑ 12% ont un état de santé moins bon et une amélioration du soutien spécifique devrait avoir lieu.
- ❑ 32% ressentent un stress fort/très fort.
- ❑ 20.7% estiment que leur travail menace leur santé.

Principales différences

- ❑ 24% travaillent la nuit, dont 9% >25 nuits/an.
- ❑ Au cours de l'année écoulée...
 - 24% ont été victimes de violences verbales dues à des tiers.
 - 8.5% ont été victimes de violences physiques dues à des tiers.

Santé au travail : évolution 2008-2013

Certains indicateurs se sont dégradés, principalement liés au stress professionnel.

	2008	2013	Diff.
Charge de travail élevée/très élevée	74.0%	81.2%	+ 7.2%
Stress fort/très fort	25.9%	31.8%	+ 5.9%
Mouvements répétitifs souvent/toujours	41.6%	47.1%	+ 5.5%
Se sent constamment débordé	20.0%	24.4%	+ 4.4%
Ne dispose pas des ressources nécessaires pour faire son travail	12.2%	15.4%	+ 3.2%
S'est déjà absenté pour surmenage	5.0%	7.3%	+ 2.3%
Présente des signes dépressifs	14.0%	16.0%	+ 2.0%

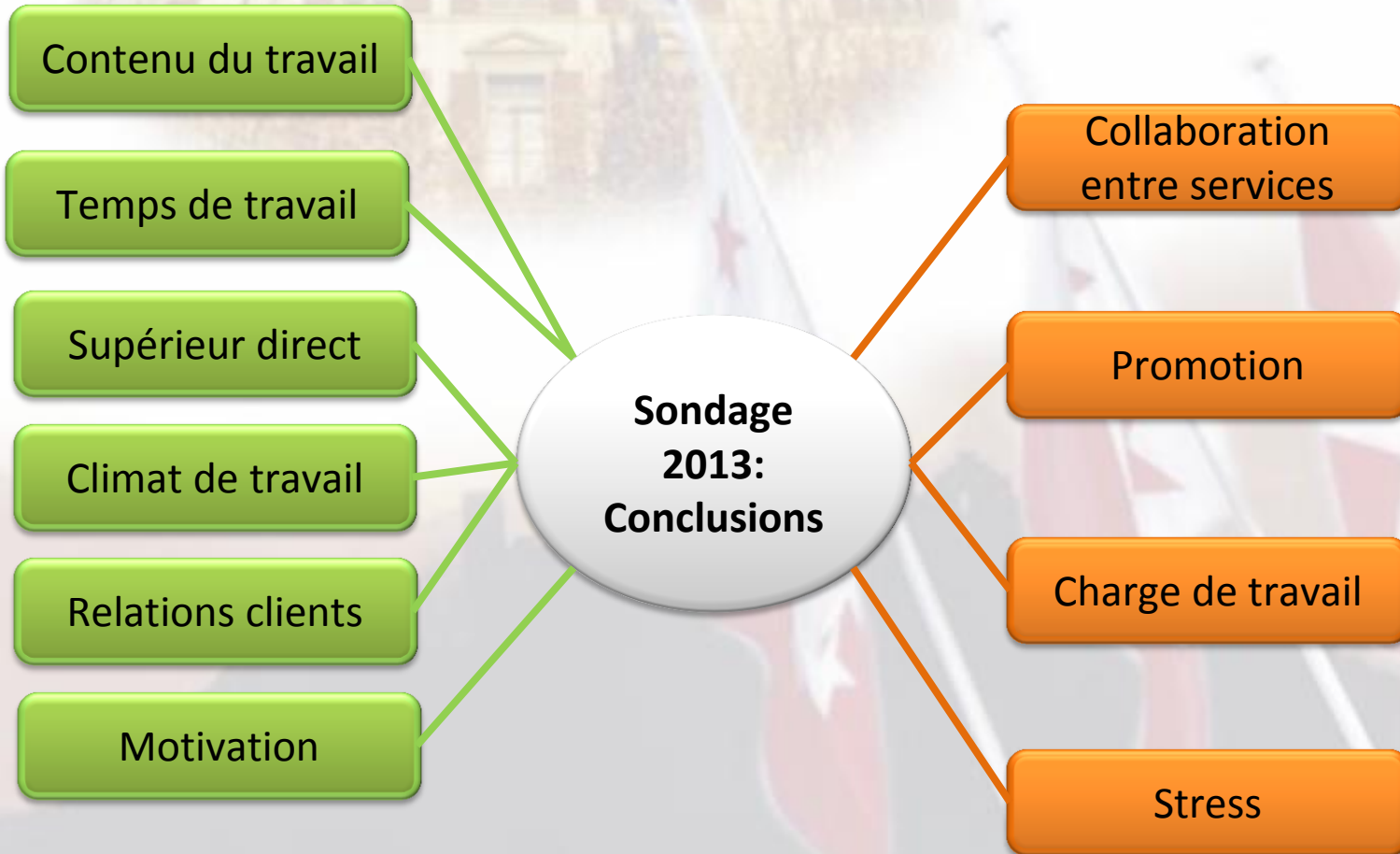
Santé au travail : évolution 2008-2013

On constate une amélioration principalement aux niveaux du soutien, de la reconnaissance et du temps de travail.

	2008	2013	Diff.
A du contrôle sur son rythme de travail (horaires, délais, charge, ...)	70.9%	78.2%	+ 7.3%
Les efforts sont reconnus (plutôt/tout à fait)	56.5%	61.1%	+ 4.6%
Soutien par le supérieur direct (plutôt/tout à fait)	72.5%	76.5%	+ 4.0%
Conciliation vie professionnelle-vie non professionnelle (facile/moyen)	86.0%	88.7%	+ 2.7%
Santé/sécurité menacée par le travail	22.7%	20.7%	- 2.0%

Sondage 2013 : les conclusions

Points positifs : a renforcer



Points plus critiques : à améliorer

Plan d'action

Information	<ul style="list-style-type: none">■ Améliorer l'information en interne par l'IVS et la communication directe (supérieur).
Compétence de management	<ul style="list-style-type: none">■ Développer les compétences de conduite des cadres.
Charge de travail	<ul style="list-style-type: none">■ Veiller à un meilleur équilibre dans le cadre des analyses structurelles et des tâches.
Mobilité interne	<ul style="list-style-type: none">■ Poursuivre les actions de promotion de la mobilité interne.
Santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none">■ Poursuivre les mesures de prévention de la santé et de la sécurité au travail (stress, agressions, etc.).