



RAPPORT À L'INTENTION DES CADRES

OCTOBRE 2018



OTTAWA POLICE SERVICE
SERVICE DE POLICE D'OTTAWA

A Trusted Partner in Community Safety
Un partenaire fiable de la sécurité communautaire



Le mobilisation de l'employé est un lien émotionnel et intellectuel accru qu'un employé ressent envers son emploi, son organisme, son gestionnaire, ou ses collègues, et qui le motive à fournir un effort facultatif supplémentaire à son travail.

Tête



Rationnel

Il est sensé que je travaille ici, selon mes compétences, mes préférences professionnelles, mes valeurs et mes aspirations.

Cœur



Émotionnel

Je me préoccupe du bien-être de l'organisme et j'éprouve un sentiment d'engagement à l'endroit de l'organisme et de ses gens.

Mains



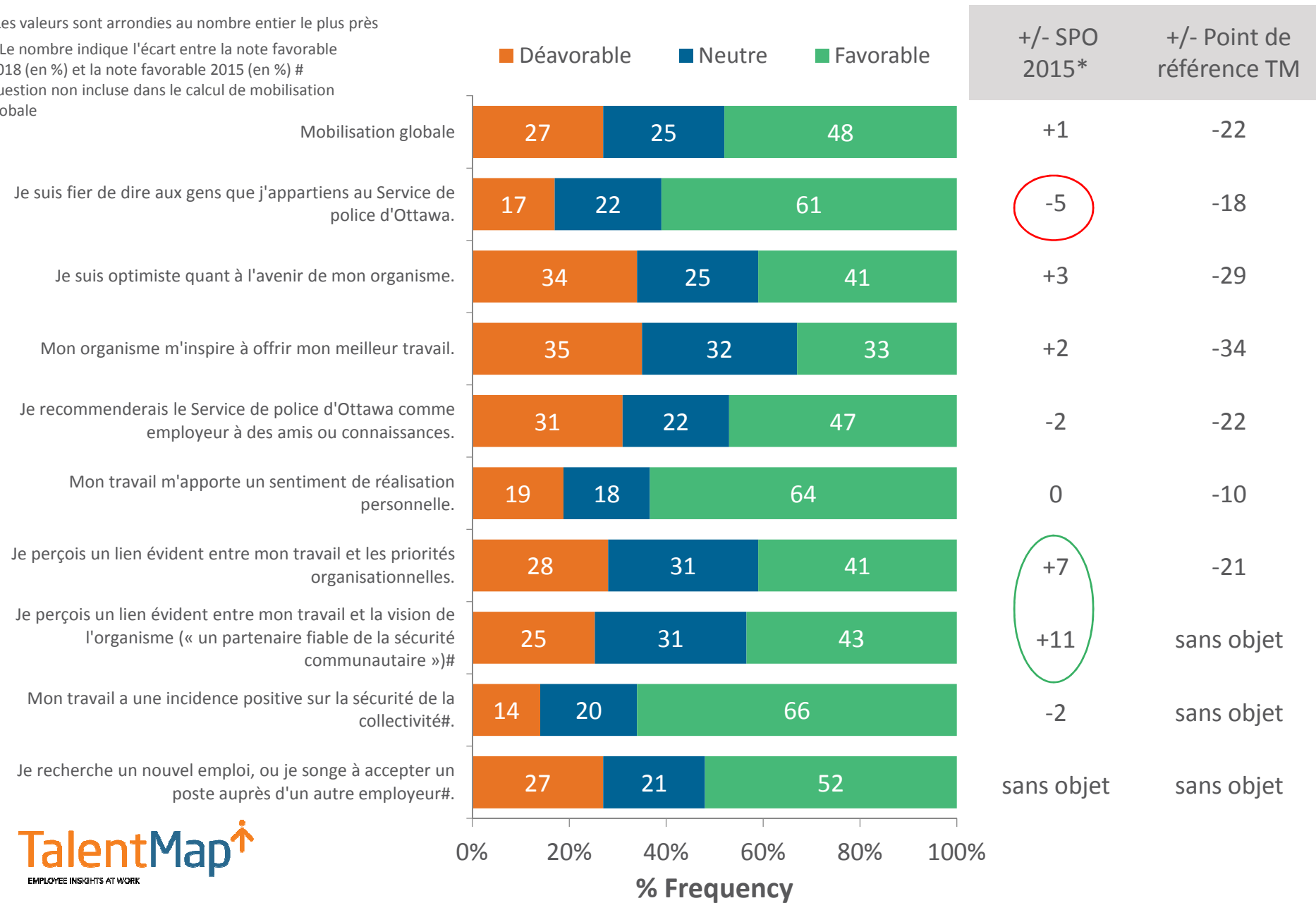
Comportemental

Je suis disposé à faire un effort supplémentaire ;
Je prends l'initiative d'améliorer l'organisme ;
Je fais valoir l'organisme auprès d'autrui.

NOTES DE MOBILISATION

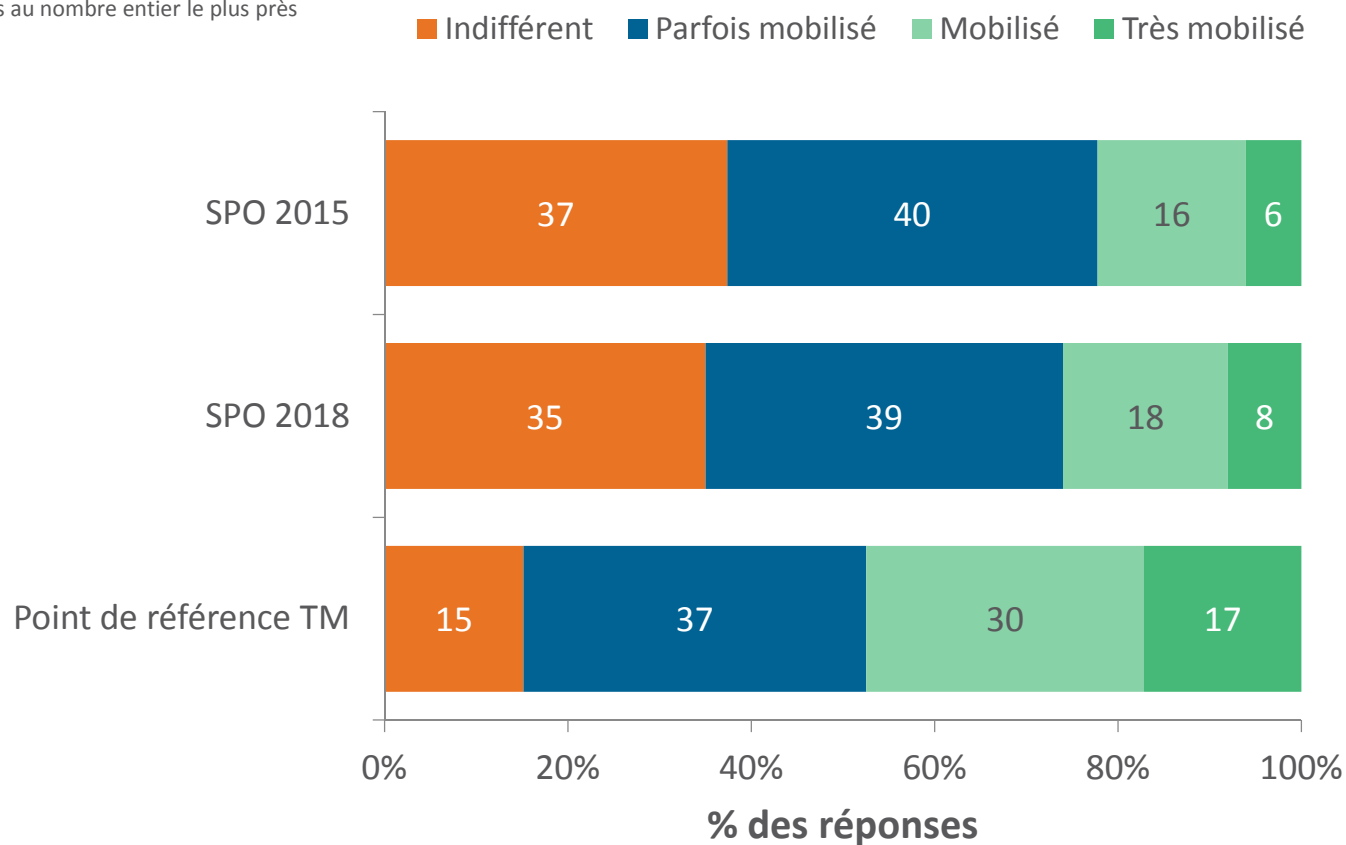
Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près

* Le nombre indique l'écart entre la note favorable 2018 (en %) et la note favorable 2015 (en %) # question non incluse dans le calcul de mobilisation globale



UN REGARD SUR LA MOBILISATION

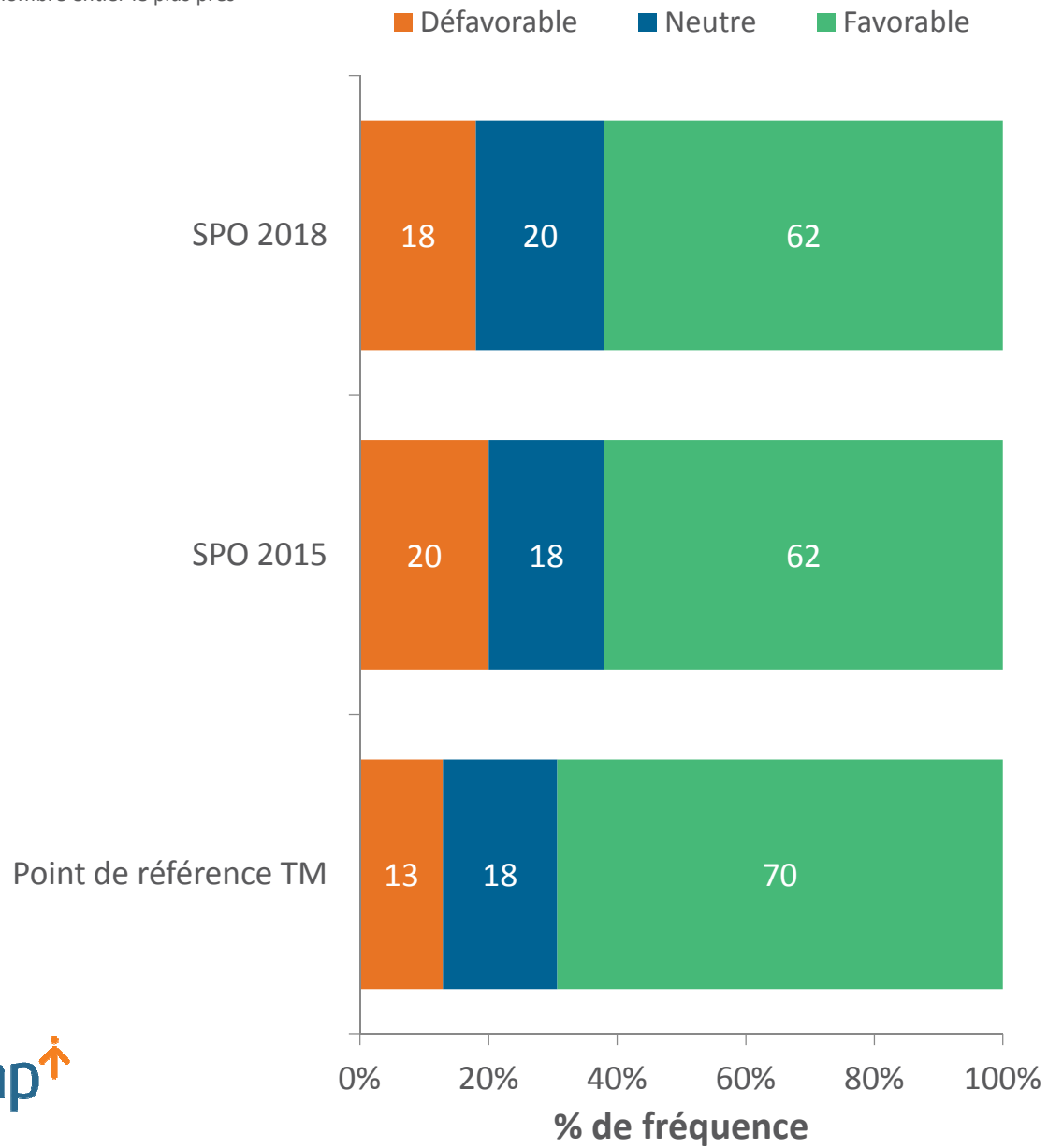
Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près



	Indifférent	Parfois mobilisé	Mobilisé	Très mobilisé
Critères d'évaluation (six questions sur la mobilisation)	< 18	De 18 à 23	De 24 à 27	> 28 sur 30

SATISFACTION AU TRAVAIL

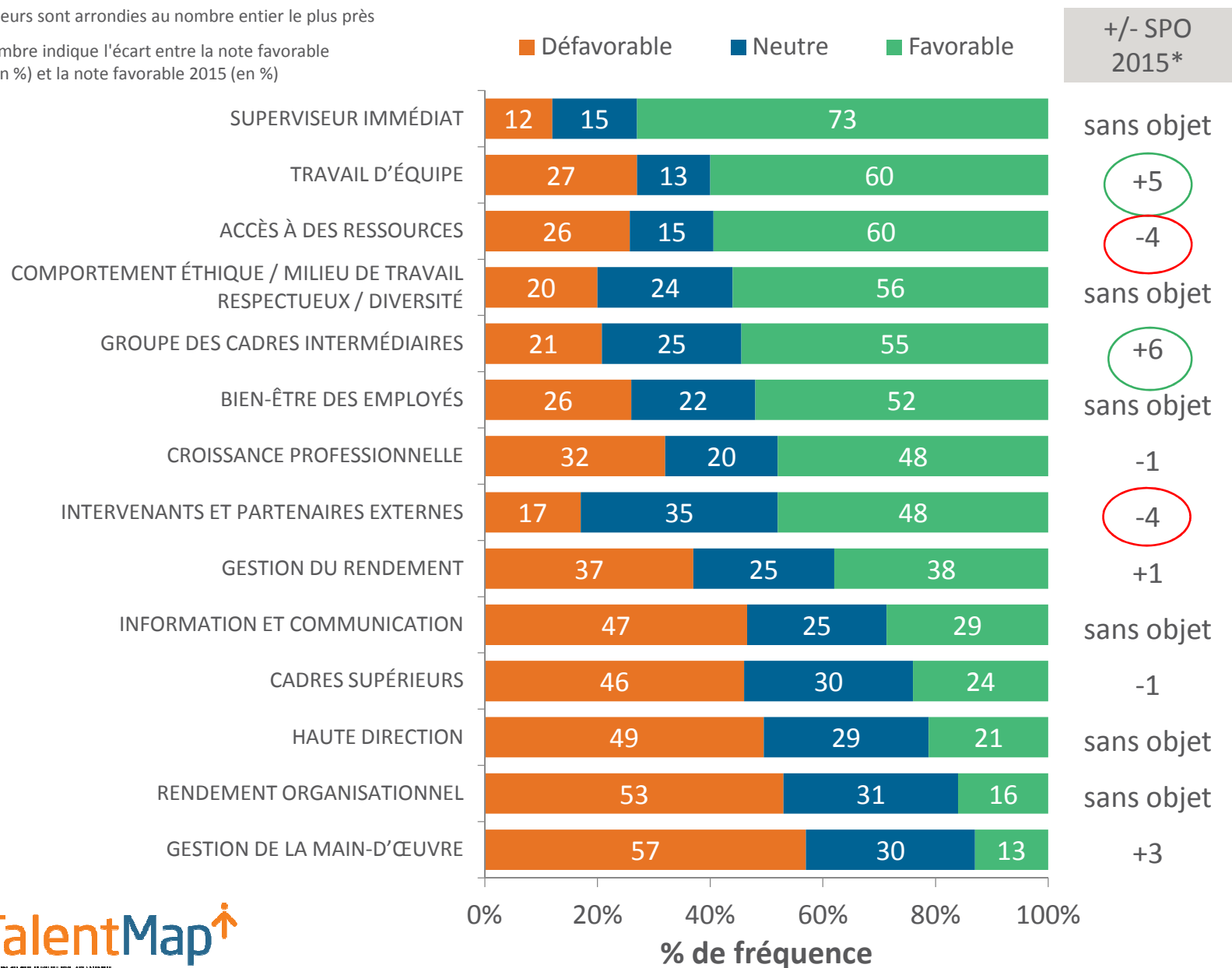
Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près



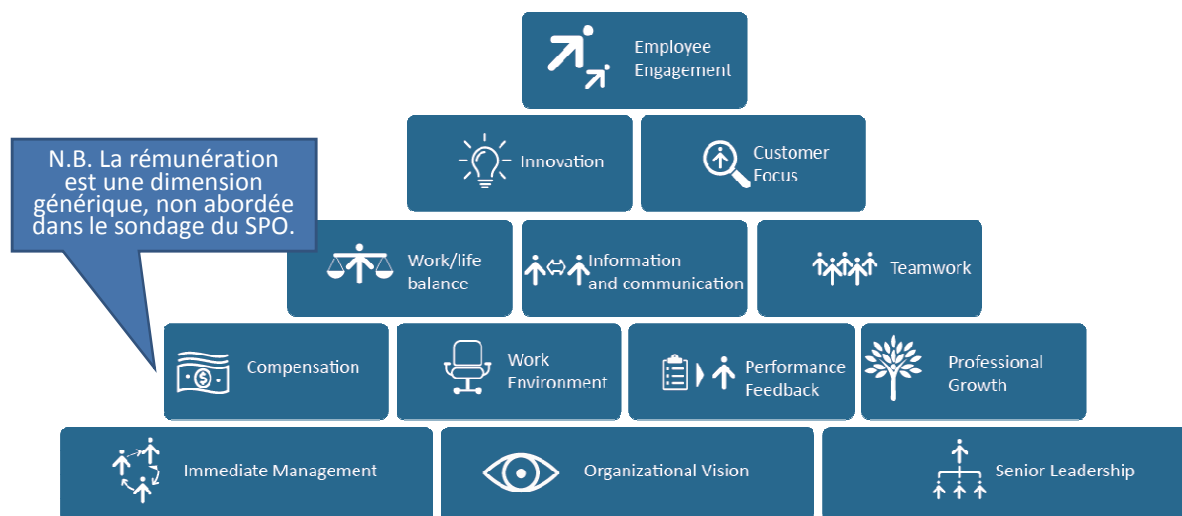
COTES DE RENDEMENT PAR ATTRIBUTS PRINCIPAUX DU SONDAGE

Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près

* Le nombre indique l'écart entre la note favorable 2018 (en %) et la note favorable 2015 (en %)



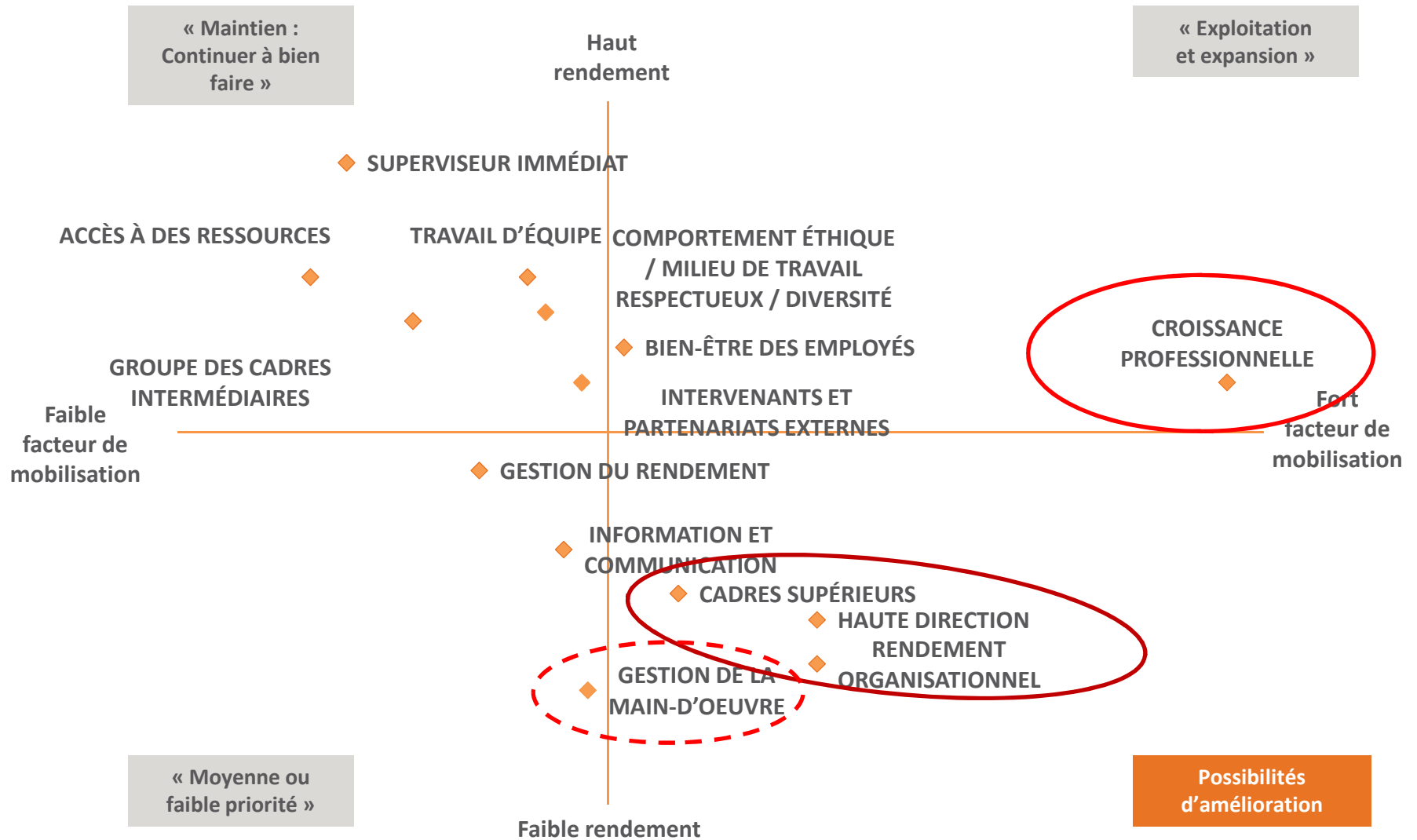
FACTEURS DE MOBILISATION



Dimensions du sondage	POIDS RELATIF (Incidence sur la mobilisation)
CROISSANCE PROFESSIONNELLE	17,40%
HAUTE DIRECTION	10,60%
RENDEMENT ORGANISATIONNEL	10,60%
CADRES SUPÉRIEURS	8,30%
BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS	7,40%
GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE	6,80%
INTERVENANTS ET PARTENAIRES EXTERNES	6,70%
INFORMATION ET COMMUNICATION	6,40%
COMPORTEMENT ÉTHIQUE / MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX / DIVERSITÉ ET INCLUSION	6,10%
TRAVAIL D'ÉQUIPE	5,80%
GESTION DU RENDEMENT	5,00%
GROUPE DES CADRES INTERMÉDIAIRES	3,90%
SUPERVISEUR IMMÉDIAT	2,80%
ACCÈS À DES RESSOURCES	2,20%

- ∇ Un index est créé pour chacune des 14 dimensions (un pointage moyen pour chacun des points compris dans cette dimension).
- ∇ L'APR (Analyse du poids relatif) est une méthode employée afin d'évaluer l'importance relative des variables prédictives lorsque l'on a affaire à des prédicteurs corrélés. Cette technique tient compte des multicollinéarités potentielles entre prédicteurs.
- ∇ Le poids relatif de chacun des prédicteurs représente le pourcentage d'écart au sein de la variable dépendante, expliquée par chacun des prédicteurs *tenant compte tant de son effet direct sur la variable dépendante que de son effet combiné à tous les autres prédicteurs.*
- ∇ Les importances relatives sont rapportées en pourcentages allant de 0 à 100%. Nous appelons ces dimensions de sondage ayant la plus grande importance relative les « facteurs » de mobilisation.

KEY STRENGTHS AND OPPORTUNITY AREAS

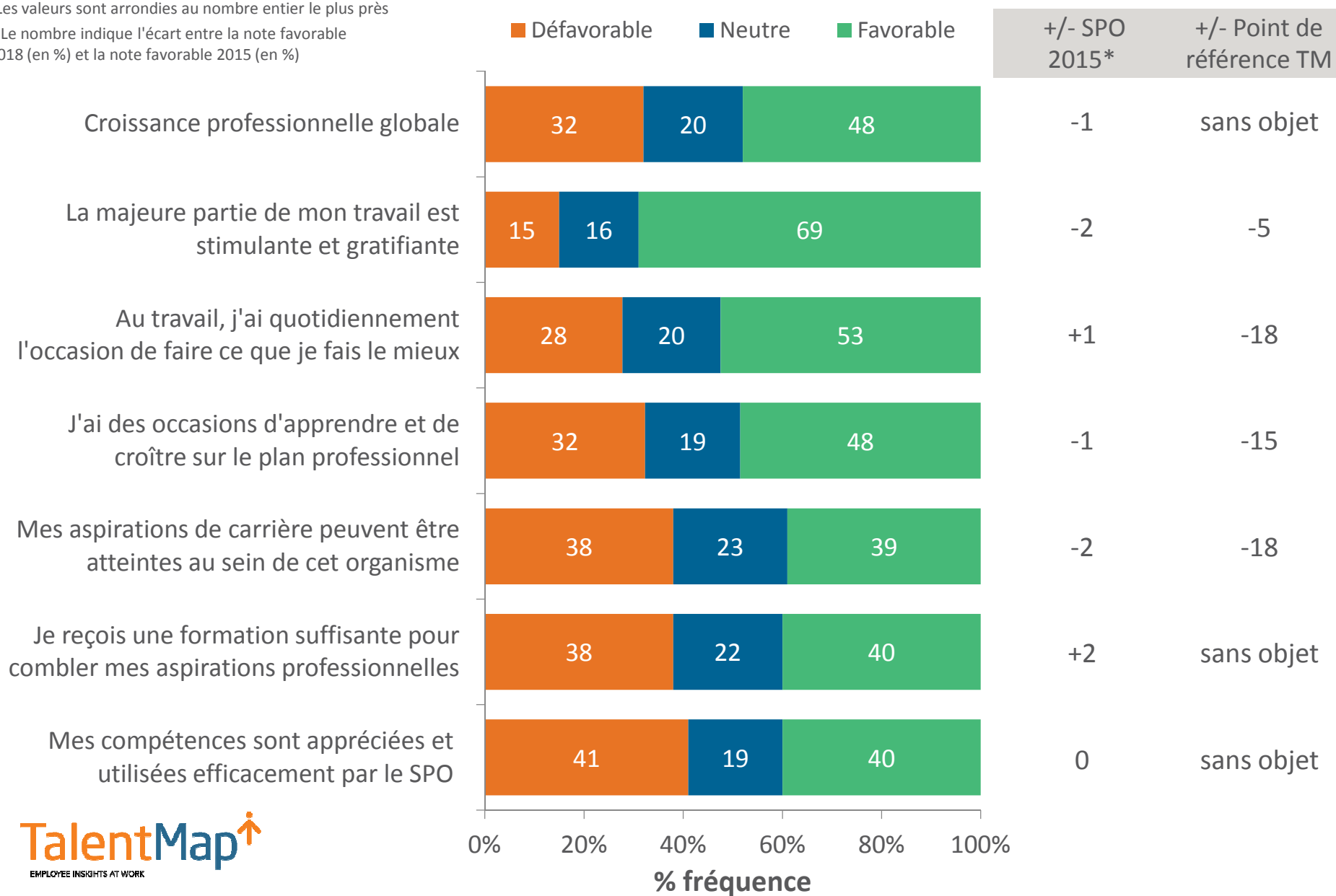


CROISSANCE PROFESSIONNELLE (FACTEUR-CLÉ N°1 – 17.4%)

9

Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près

* Le nombre indique l'écart entre la note favorable 2018 (en %) et la note favorable 2015 (en %)



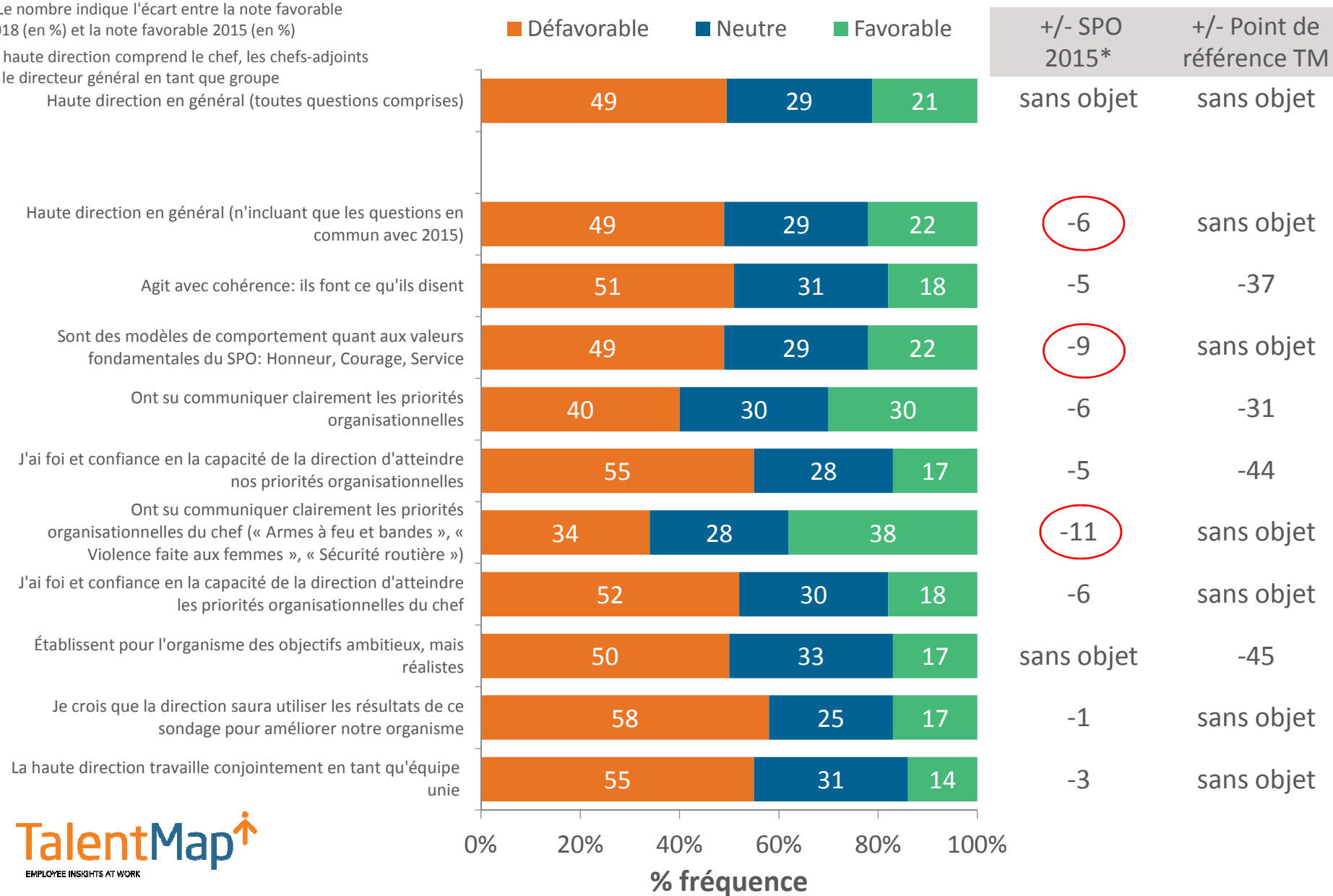
HAUTE DIRECTION (FACTEUR-CLÉ N°2 – 10.6%)

10

Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près

* Le nombre indique l'écart entre la note favorable 2018 (en %) et la note favorable 2015 (en %)

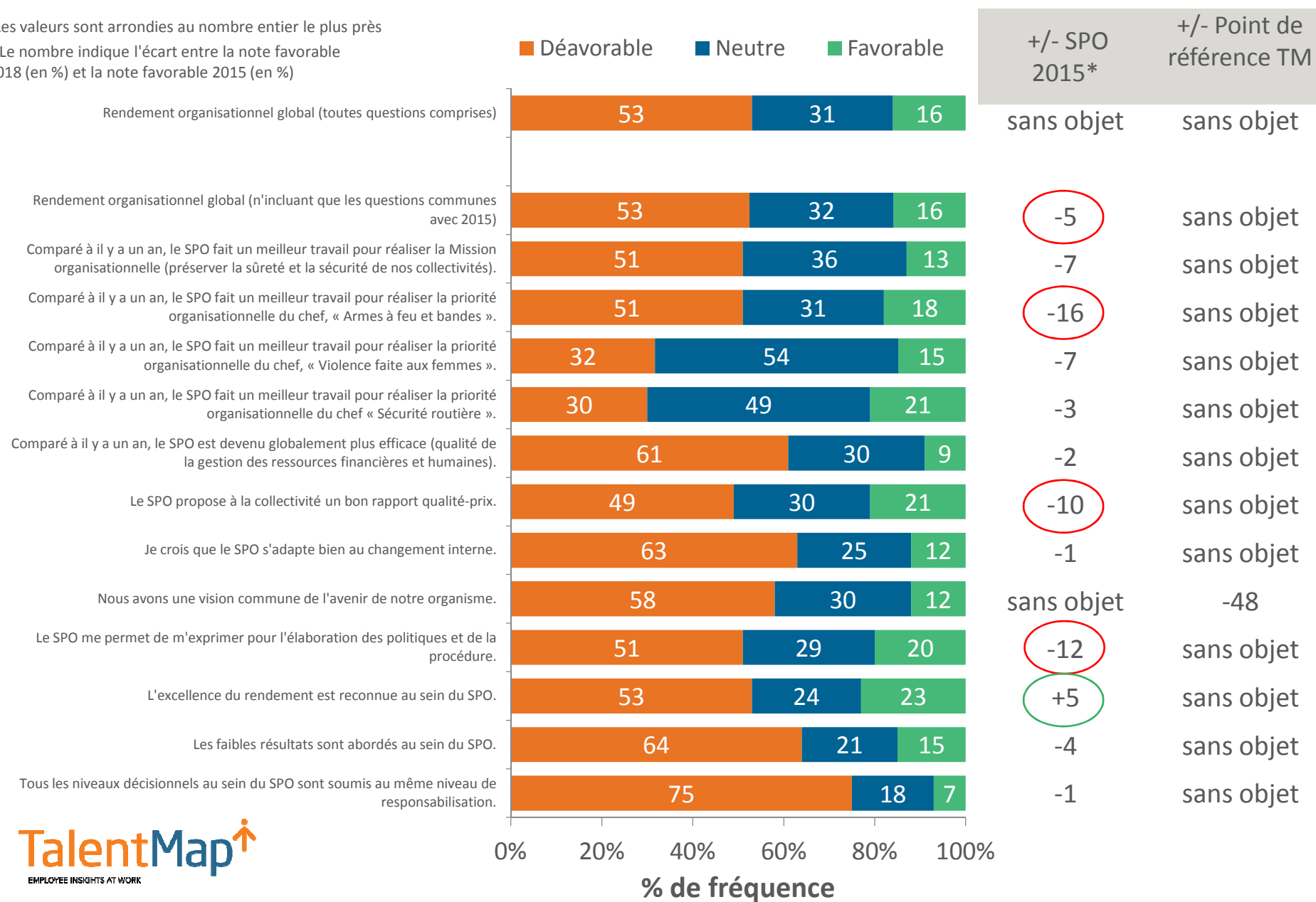
La haute direction comprend le chef, les chefs-adjoints et le directeur général en tant que groupe



RENDEMENT ORGANISATIONNEL (FACTEUR-CLÉ N°3 – 10.6%) 11

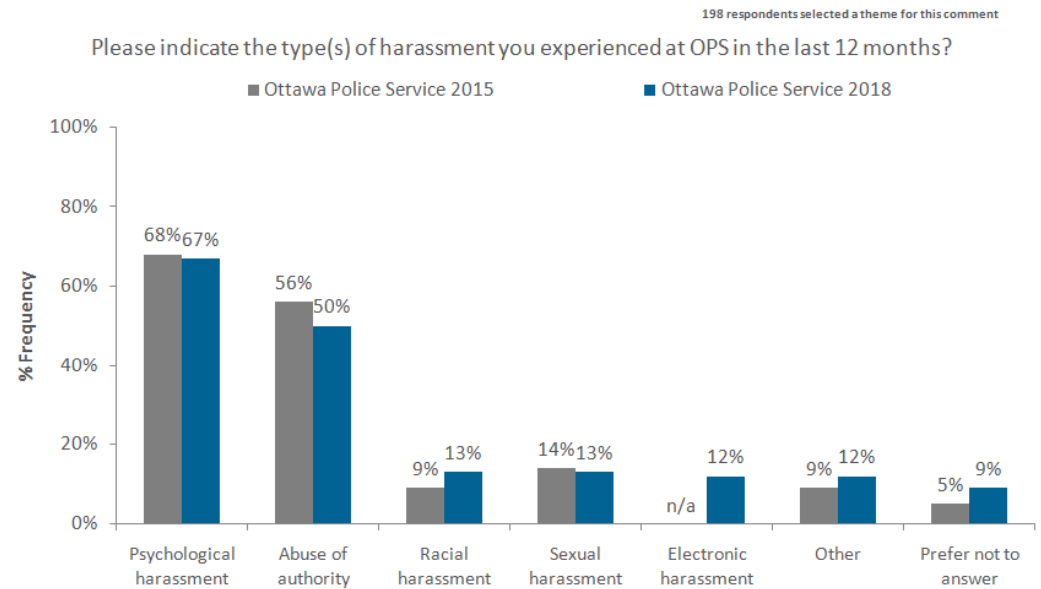
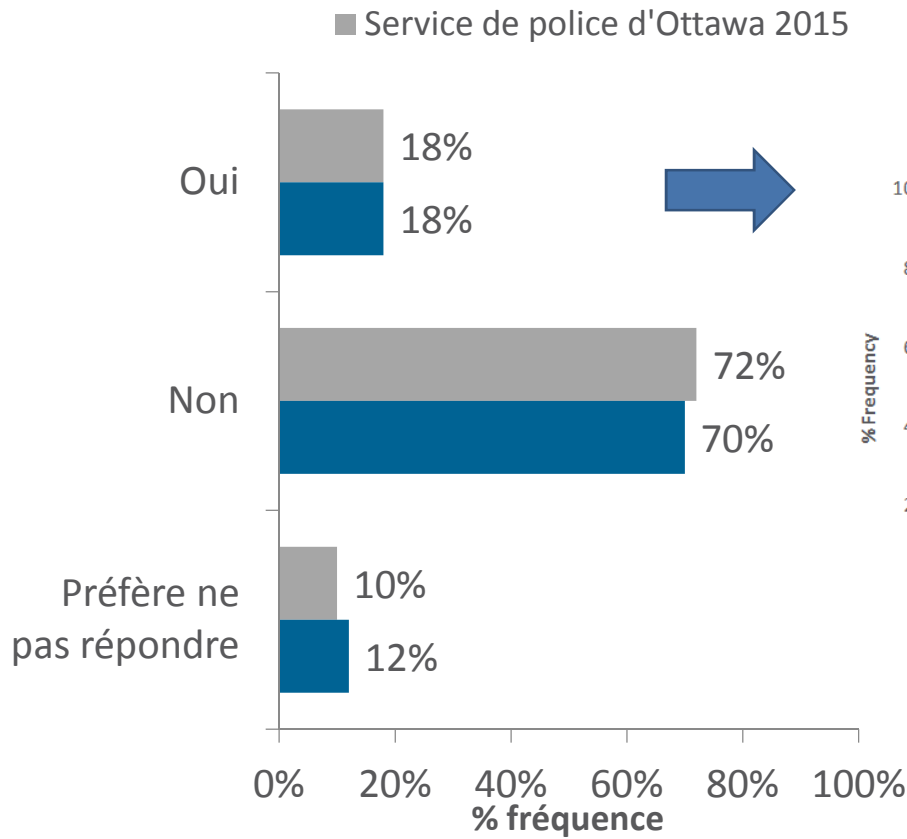
Les valeurs sont arrondies au nombre entier le plus près

* Le nombre indique l'écart entre la note favorable 2018 (en %) et la note favorable 2015 (en %)



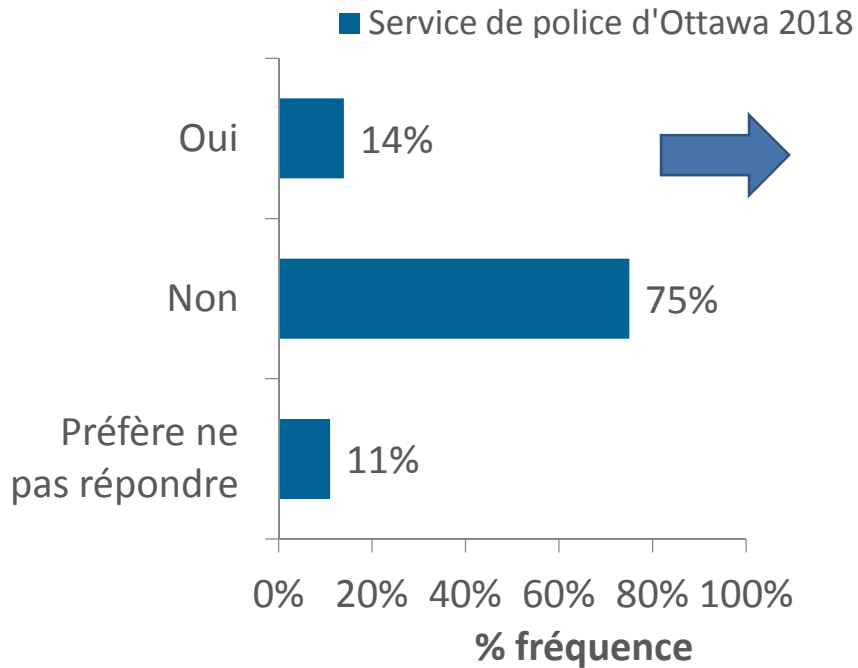
COMPORTEMENT ÉTHIQUE / MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX / DIVERSITÉ

Avez-vous personnellement subi du harcèlement en milieu de travail au cours des 12 derniers mois au SPO?

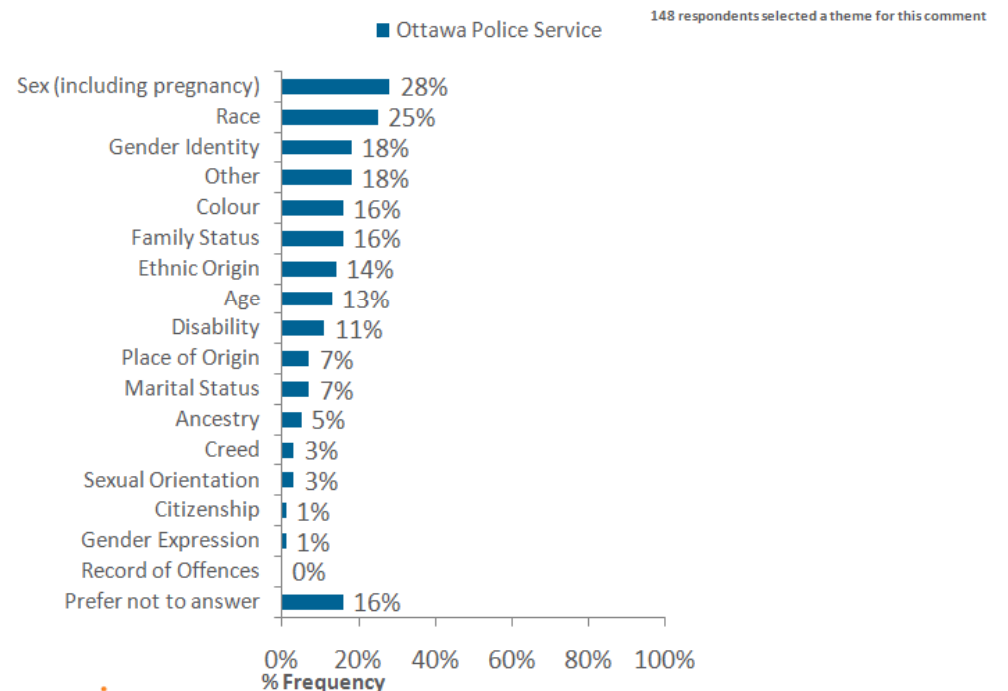


COMPORTEMENT ÉTHIQUE / MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX / DIVERSITÉ

Avez-vous personnellement subi de la discrimination en milieu de travail au cours des 12 derniers mois au SPO?



Please indicate the type(s) of discrimination you experienced at OPS in the last 12 months?



- La mobilisation générale est demeurée sensiblement **pareille**; cependant, on a noté des améliorations au sein de certaines directions, des déclin dans d'autres, ce qui s'est soldé par un effet global « à zéro ».
- On a aussi relevé de l'**amélioration** sur plusieurs dimensions de la mobilisation, notamment le travail d'équipe et les cadres intermédiaires. Cette hausse a été contrée par des baisses chez deux des trois facteurs-clés.
- En date de 2015, les trois principaux facteurs de mobilisation étaient :
 - La croissance professionnelle :
 - Même si peu a changé sur le plan de l'approbation globale, les questions délicates demeurent « la permanence » (et, à une bien moindre mesure), **un sentiment de favoritisme** et **les possibilités de formation**
 - La haute direction:
 - La confiance envers la haute direction demeure un défi. Plusieurs commentaires font allusion à un **sentiment de deux poids, deux mesures**, notamment sur le plan des valeurs humaines, et les différences entre les hauts dirigeants.

- Rendement organisationnel:
 - On retrouve encore des défis sur ce plan, surtout la perception d'un manque de conséquences pour **ceux offrant un rendement insatisfaisant**, ainsi que les questions de **dotation** et de l'insatisfaction face aux **changements et aux compressions**.
- Malgré sa quelque peu moindre incidence sur la mobilisation globale, la gestion de la main-d'œuvre demeure une dimension éprouvante, mais des améliorations ont été perçues à cet égard, surtout en ce qui a trait au sentiment que le **processus de sélection des agents assermentés est (plus) juste et transparent**.
- Les perceptions d'un milieu de travail éthique et respectueux demeurent relativement inchangées, un nombre important d'employés affirmant avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe (y compris la grossesse), ou la race. Les femmes et les personnes se disant handicapées sont considérablement moins favorables.
- En gros, une gamme d'améliorations sur lesquelles prendre appui, contrées par plusieurs reculs de facteurs-clés, tout cela signifie que **la mobilisation des employés demeure un défi nécessitant un effort concerté de la part de tous les échelons**.



Merci ! Si vous avez des questions...

Norm Baillie-David, VPD Mobilisation
nbaillie-david@talentmap.com
613-248-3417, poste 504

Sherri Yazdani, directrice de projet
syazdani@talentmap.com
613-248-3417, poste 511