



ASSOCIATION OF PROFESSIONAL EXECUTIVES
OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Résultats du Sondage 2018 auprès des nouveaux cadres de la fonction publique

Novembre 2018

Sondage auprès des nouveaux cadres — Aperçu

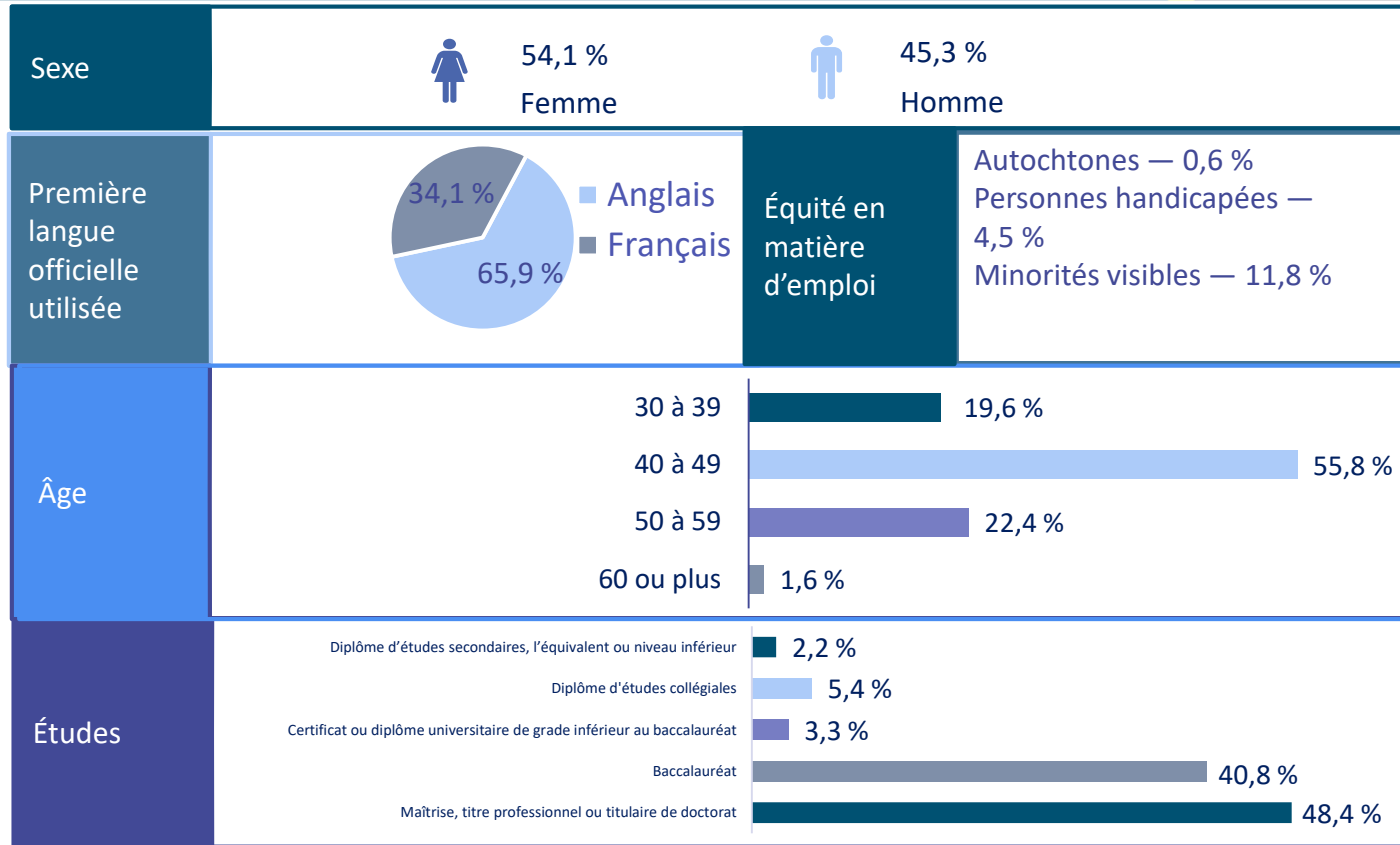
Le troisième Sondage annuel auprès des nouveaux cadres a été lancé sur le Web le 28 septembre 2018 et envoyé aux 605 cadres nommés de juillet 2017 à juin 2018.

L'objectif du Sondage était de recueillir l'avis des cadres nouvellement nommés sur leur arrivée dans le groupe des cadres et, ainsi, de mieux comprendre la façon dont ils perçoivent leur travail et les enjeux qui sont les plus importants pour eux. Nous souhaitons notamment connaître les motivations qui les ont poussés à postuler à un poste de cadre, les difficultés auxquelles ils se sont heurtés dans ce nouveau rôle, les possibilités de perfectionnement offertes et leur expérience à leur arrivée en poste à titre de cadre nouvellement nommé.

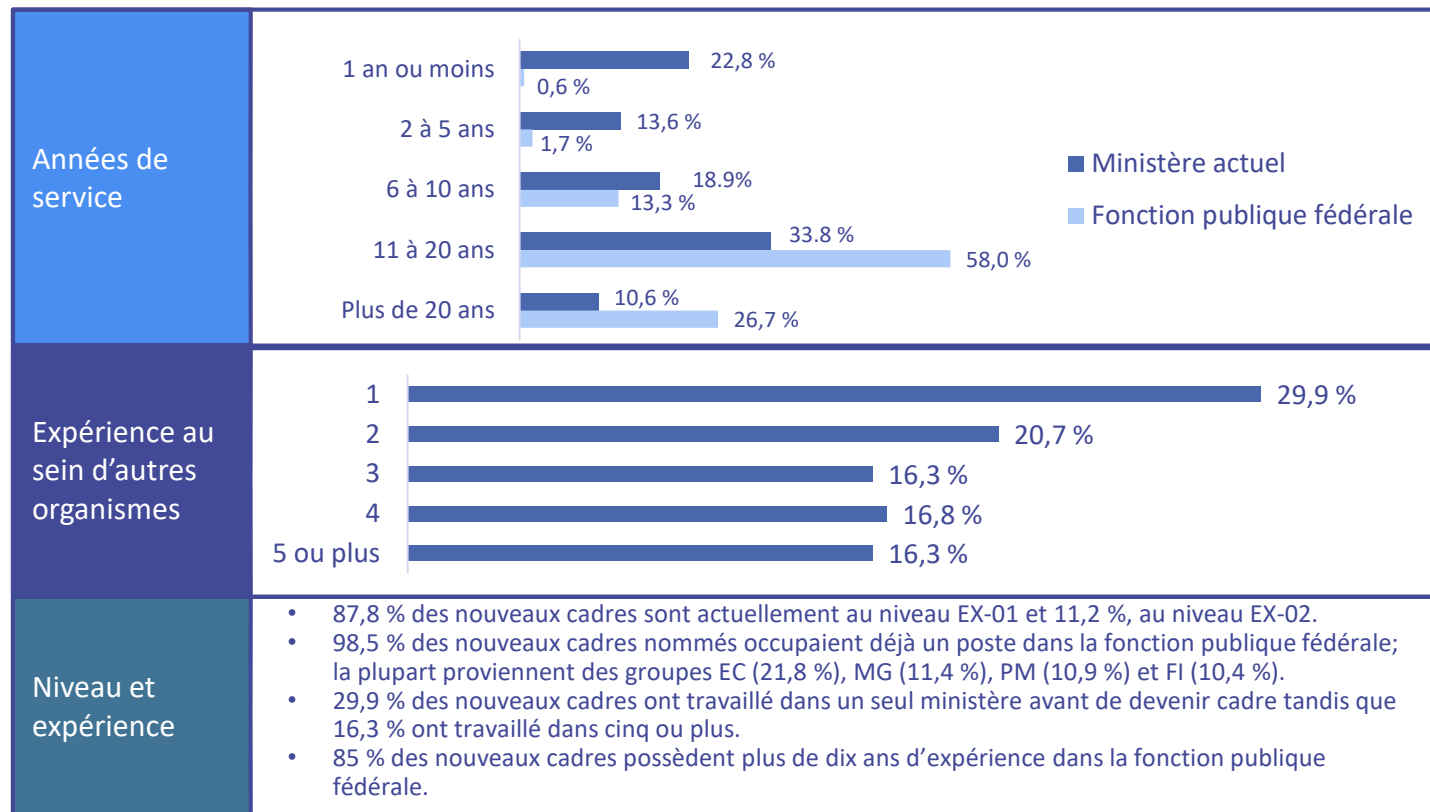
Les autres questions portaient sur l'utilisation des appareils électroniques personnels pour le travail et l'expérience avec le système de paie Phoenix pour ce qui est de régler les problèmes de rémunération pour leur personnel ou eux-mêmes. Nous souhaitons également que le Sondage permette de mieux définir certains des défis auxquels font face les nouveaux cadres et de trouver des façons dont la fonction publique fédérale et l'APEX peuvent les aider à les relever.

Au total, 222 répondants avaient rempli le Sondage par le 26 octobre 2018, soit un taux de réponse de 36 % comparativement à 46 % en 2017.

Profil des répondants au Sondage



Profil des répondants au Sondage



Principales raisons pour devenir cadre



Relever de nouveaux défis



Prendre part à la prise de décision au niveau de la direction



Mettre à profit leur expérience et leur expertise

Défis

Principaux défis des nouveaux cadres (La flèche indique la variation par rapport à 2017)



Équilibre travail-vie personnelle



Attraction et rétention des talents



Gestion des personnes



Gestion du stress

Possibilités de perfectionnement

Possibilités de perfectionnement dont **ont tiré parti** les nouveaux cadres et qu'ils ont jugé extrêmement ou très utiles pour les préparer à leurs nouvelles fonctions de cadre :

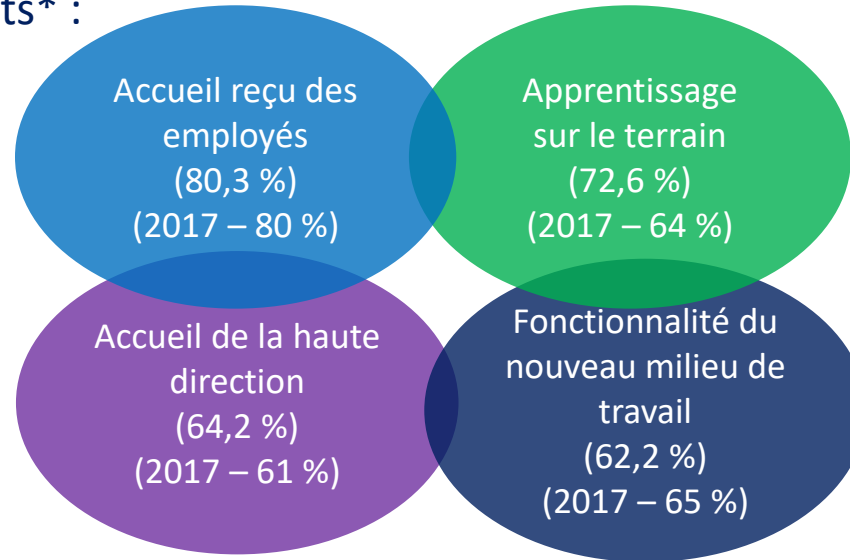
- Communications avec la haute direction
- Affectations intérimaires
- Encadrement ou mentorat
- Formation linguistique

Possibilités de perfectionnement dont **n'ont pas tiré profit** les nouveaux cadres et qui auraient été utiles, selon eux, pour les préparer à leurs nouvelles fonctions de cadre :

- Jumelage
- Encadrement ou mentorat
- Formation en leadership
- Attribution de tâches de direction

Expérience à l'arrivée en poste

Aspects de leur arrivée en poste pour lesquels les cadres sont les plus satisfaits* :



* Le pourcentage des personnes satisfaites inclut celles qui sont « plutôt » et « très » satisfaites; et le pourcentage des personnes insatisfaites inclut celles qui sont « très » et « plutôt » insatisfaites.

- 21,6 % des répondants se sont dits insatisfaits de l'orientation générale reçue quant à leur nouveau poste et leur nouveau rôle et 13 % ont indiqué n'avoir reçu aucune orientation.

Au sujet de leur emploi

Les nouveaux cadres ont indiqué que l'énoncé suivant représentait le plus fidèlement leur poste :

Mon poste est adapté à mes compétences et à mes connaissances.

94,1 % sont d'accord*
(2017 – 93 %)

Je dois réfléchir et prendre des décisions rapidement.

93,7 % sont d'accord*
(2017 – 92 %)

Je rencontre souvent mon ou mes supérieurs pour parler des plans de travail.

84,5 % sont d'accord *
(2017 – 83 %)

- Le pourcentage des personnes en accord inclut celles qui sont « plutôt » et « fortement » en accord avec l'énoncé.

72,5 % des répondants ont reçu une rétroaction utile de leurs superviseurs (2017 – 65 %), mais seulement 29,7 % conviennent qu'ils sont en mesure d'assumer la charge de travail assignée pendant les heures normales de bureau (2017 – 27 %).

Taux de satisfaction par rapport à l'emploi



88,3 % des nouveaux cadres sont très ou plutôt satisfaits de leur travail en général (2017 – 84 %) et 63,6 % sont satisfaits de la flexibilité des horaires de travail (2017 – 62 %).

Cependant, 29,1 % se sont dits insatisfaits de la charge de travail et 28 % du nombre d'heures travaillées. (2017 – 36 % et 30 % respectivement)

Utilisation des appareils personnels

Près de 35 % des nouveaux cadres utilisent leurs appareils électroniques personnels (téléphone, tablette, ordinateur, etc.) pour le travail. Pour les raisons suivantes :

Restrictions imposées dans les politiques ministérielles sur les technologies de l'information

Accès limité ou interdit aux outils de réseaux sociaux

Longue attente avant de recevoir un nouvel appareil ou pour la mise à niveau



Problèmes de rémunération — Phoenix

47,6 % des répondants ont indiqué que Phoenix a eu des conséquences de graves à très graves sur la rémunération du personnel.

23,5 % ont dit être satisfaits du soutien offert par leur ministère tandis que seulement 7,5 % ont dit être satisfaits du soutien reçu du Centre des services de paie.

Les principaux problèmes de rémunération mentionnés sont un paiement d'heures supplémentaires ou d'affectation intérimaire incorrect ou manquant (84 %), une paie régulière insuffisante (78 %) et une paie manquante (61 %).



62,7 % des nouveaux cadres passent d'une à trois heures en moyenne par semaine à régler des problèmes de rémunération pour leurs employés.

54,7 % des nouveaux cadres passent d'une à trois heures en moyenne par semaine à régler leurs propres problèmes de rémunération.

Résumé des principaux résultats

- Le principal défi auquel font face les cadres continue d'être l'équilibre travail-vie personnelle, l'attraction et la rétention des talents, la gestion des personnes et la gestion du stress.
- Parmi les autres possibilités de perfectionnement dont les cadres n'ont pas tiré parti et qui auraient été utiles pour les préparer à leur rôle, mentionnons le jumelage, l'encadrement et le mentorat, la formation en leadership et l'attribution de tâche de direction.
- Plus du cinquième des nouveaux cadres sont insatisfaits de l'orientation reçue pour leur nouvel emploi et leur nouveau rôle et 13 % ont indiqué n'avoir reçu aucune orientation.
- Seulement 30 % des cadres ont indiqué qu'ils étaient en mesure de faire leur travail au cours des heures normales de travail tandis que 29 % sont insatisfaits de la charge de travail et 28 % du nombre d'heures travaillées.
- Plus du tiers des nouveaux cadres utilisent leurs appareils électroniques personnels pour le travail en raison des restrictions imposées dans les politiques ministérielles sur les technologies de l'information, des outils et de l'accès limités en ce qui a trait aux réseaux sociaux et de la longue attente avant de recevoir un nouvel appareil.
- Nombre de nouveaux cadres sont aux prises avec des problèmes concernant leur rémunération ou la rémunération de leurs employés (paie manquante ou incorrecte) et, bien qu'ils soient satisfaits du soutien offert par leur ministère, ils sont moins satisfaits du soutien reçu des services de la paie.

Les ressources de l'APEX

L'APEX met à disposition des nouveaux cadres un éventail de ressources en ligne qui peuvent les aider à résoudre certaines des difficultés soulignées dans le Sondage et concernant leur nouveau rôle et les responsabilités des postes EX en général. Parmi ces ressources, mentionnons :

Le Guide de l'APEX pour les cadres supérieurs

<https://apex.gc.ca/ressources/guide-pour-les-cadres/?lang=fr>

Renseignements sur la rémunération des cadres

<https://apex.gc.ca/ressources/remuneration/?lang=fr>

Résultats des Sondages de l'APEX

<https://apex.gc.ca/sondages/?lang=fr>

INFO APEX (fiches de renseignements et autres documents sur des sujets d'intérêt)

<https://apex.gc.ca/info-apex/?lang=fr>

Ces documents, ainsi que le calendrier des activités dans lequel sont inscrites toutes les activités de l'Association portant sur des thèmes importants pour les cadres, sont accessibles sur le site Web,

www.apex.gc.ca.