

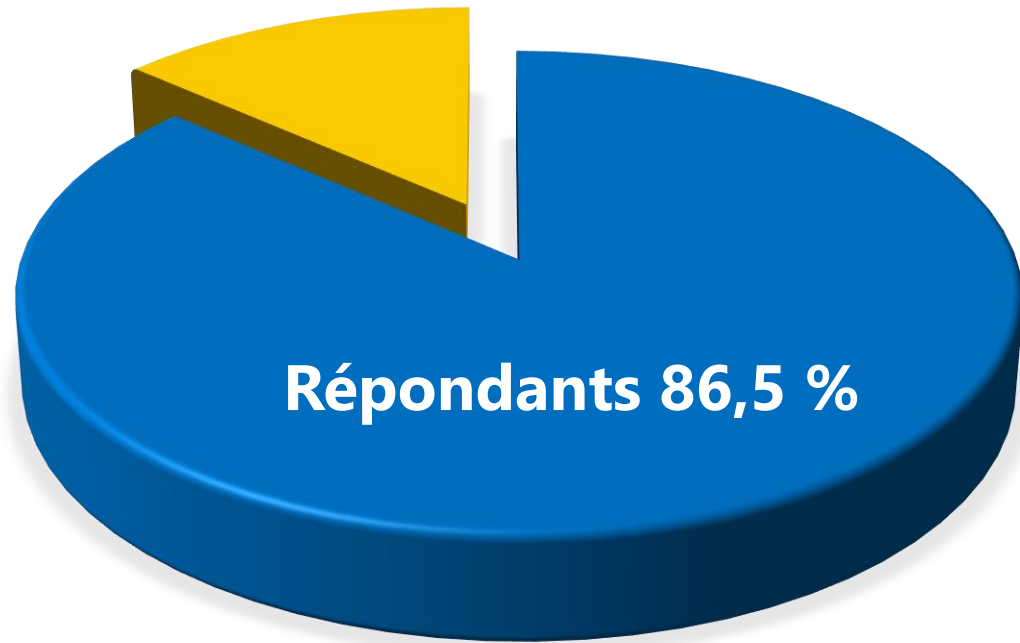
Résultats de l'étude collaborateurs 2020

Qualité de **Vie** au **Travail**

Taux de retour pour les employés

Période de sondage : automne 2020

Non répondants 13,5 %



96 réponses sur 111 envois
soit un taux de retour de
86,5 % = très bon

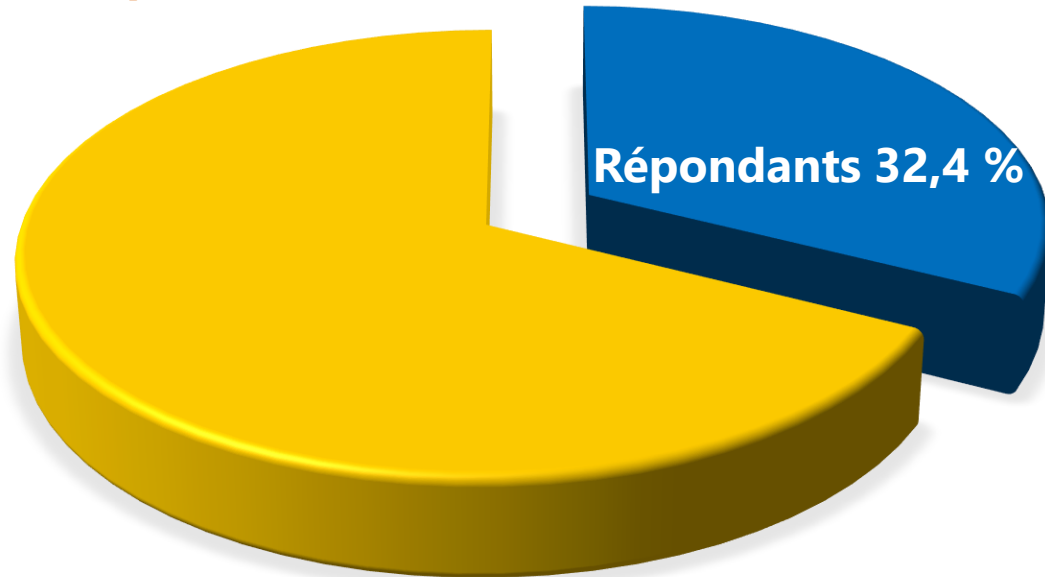
C'est un premier indicateur de
l'implication du personnel.

Analyse : Excellent taux de retour puisque la moyenne de Mediactif se situe autour des 60% pour ce type d'exercice.

Taux de retour pour les auxiliaires

Période de sondage : automne 2020

Non répondants 67,6 %



24 réponses sur 74 auxiliaires
soit un taux de retour de
32,4 %

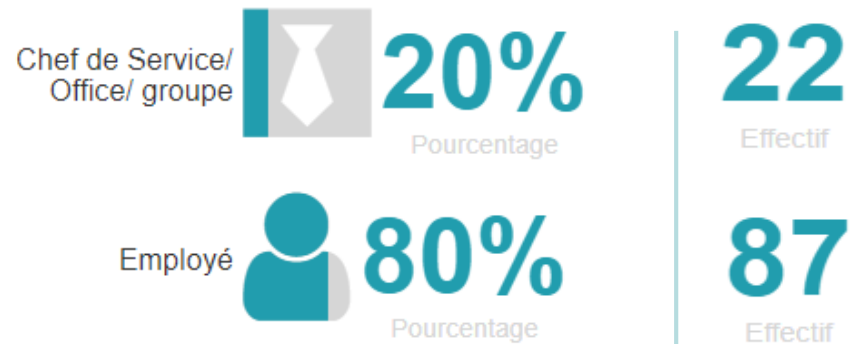
C'est un premier indicateur de
l'implication du personnel.

On entend par auxiliaires : les
patrouilleurs, les aux. concierges, les
aux. à la Pause Déj', les aux. ponctuels,
les personnes qui remplacent du
personnel en incapacité de travail pour
une durée limitée.

Analyse : Indicateur
intéressant qui nous enjoint à
poursuivre les démarches
entreprises pour l'intégration
des auxiliaires.

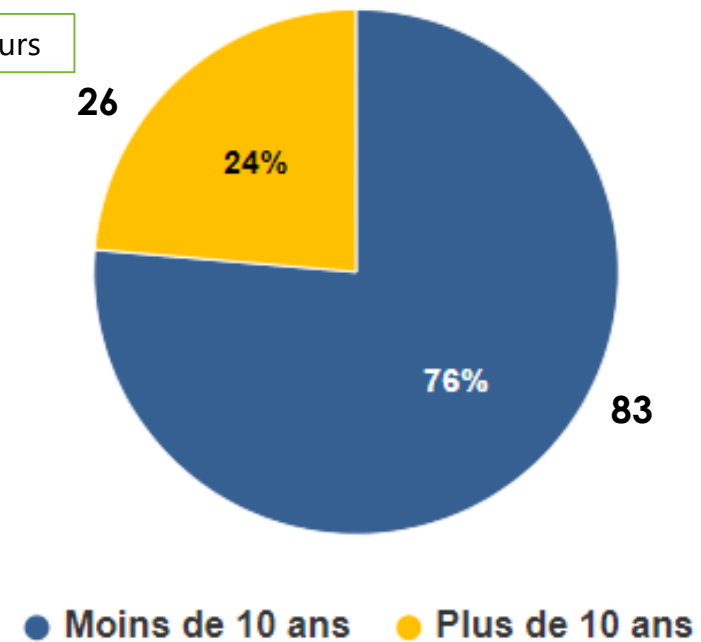
Échantillonnage

Répartition encadrement/employés



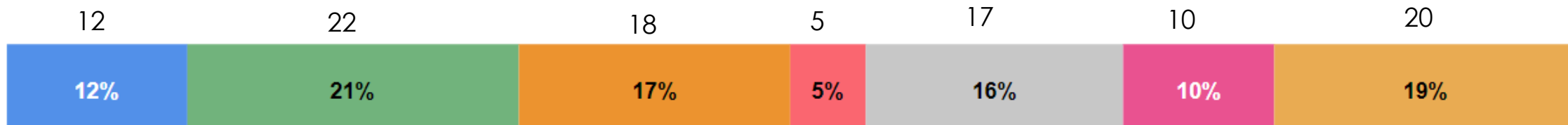
Ancienneté des collaborateurs

Ancienneté



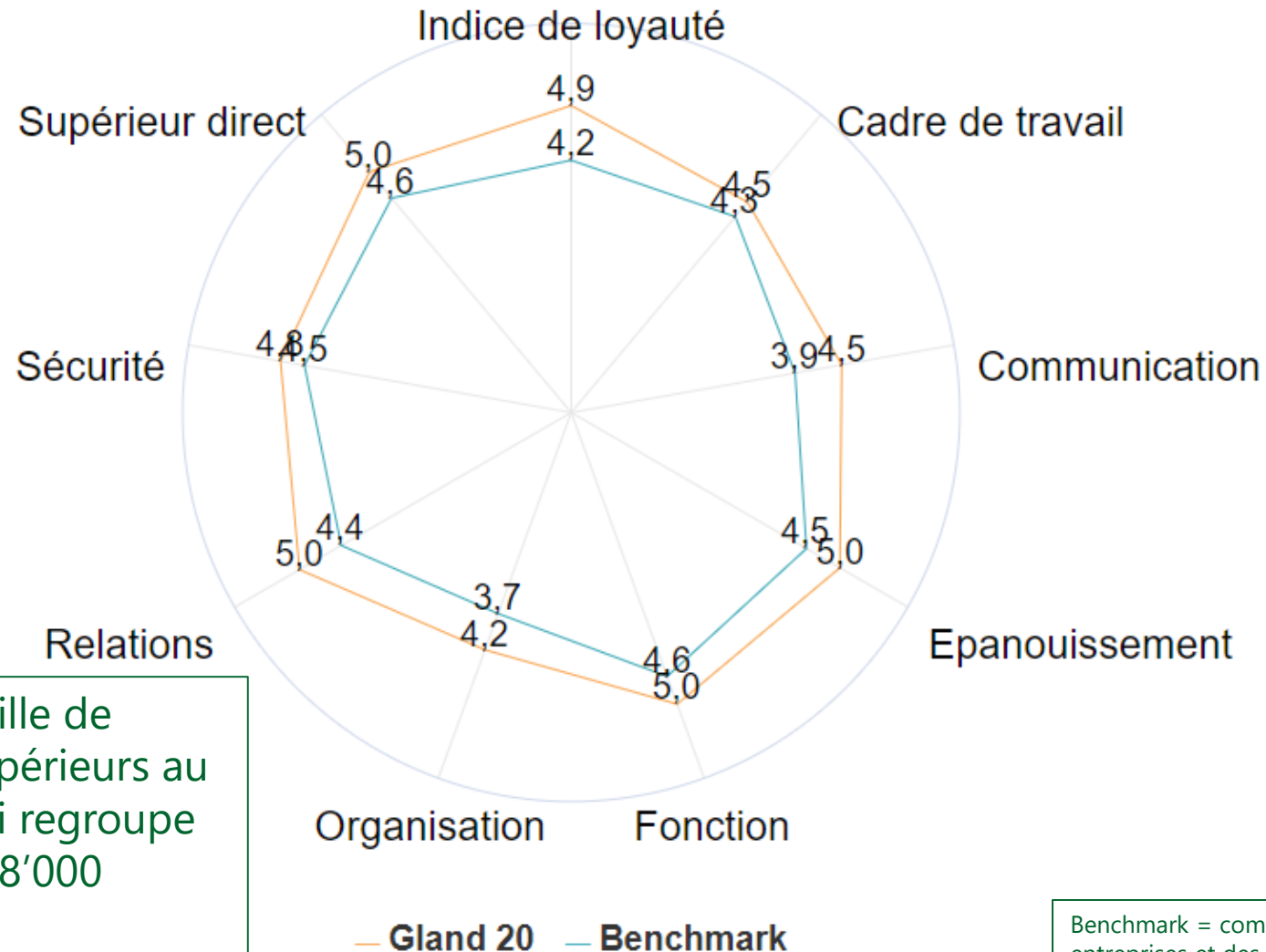
Répartition des collaborateurs par service

En nombre



- Secrétariat municipal
- Service des bâtiments et de l'urbanisme
- Service des infrastructures et de l'environnement
- Service des finances
- Service de la population
- Service de la culture
- Service de l'enfance et de la jeunesse

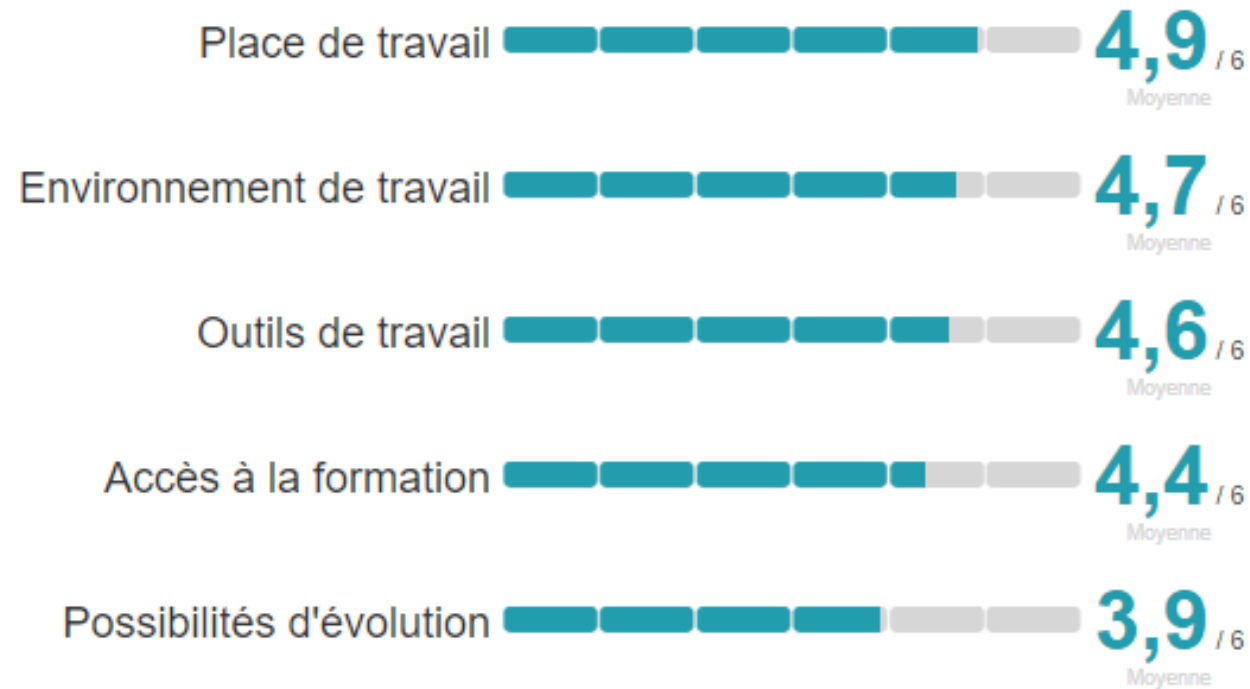
Scores par thèmes/benchmark multi-sectoriel



Analyse : Les scores de la Ville de Gland sont en tout point supérieurs au benchmark de Mediactif qui regroupe 50 sociétés et comptabilise 8'000 employés (incluant des institutions/administrations publiques).

Benchmark = comparatif avec l'ensemble des entreprises et des institutions/administrations publiques sondées par Mediactif

Cadre de travail

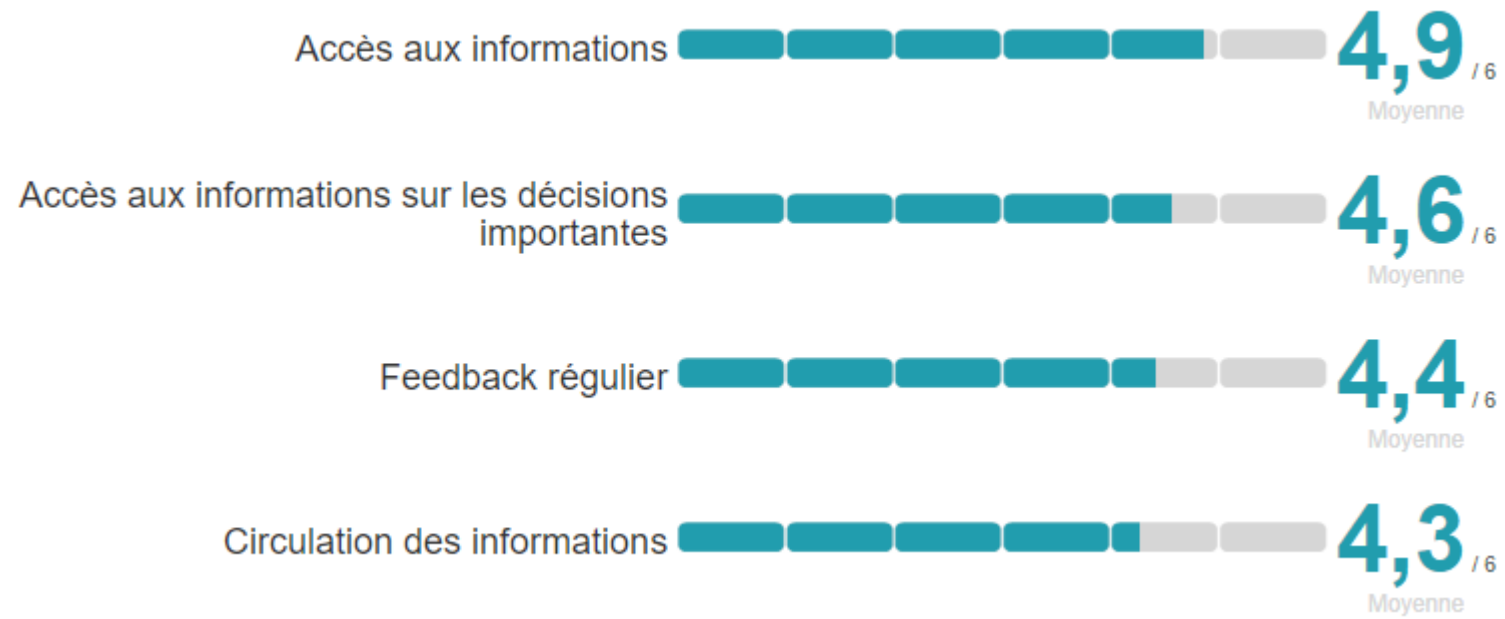


Moyenne

4,5
Benchmark
4,3

Analyse : La taille de l'Administration ne permet que trop peu une évolution verticale. Il convient de valoriser l'évolution dite horizontale (dans son propre poste ou dans un poste équivalent)

Communication



Analyse : Score largement au-dessus du benchmark. Néanmoins, point d'attention sur la circulation des informations, notamment inter-services (p. 11)

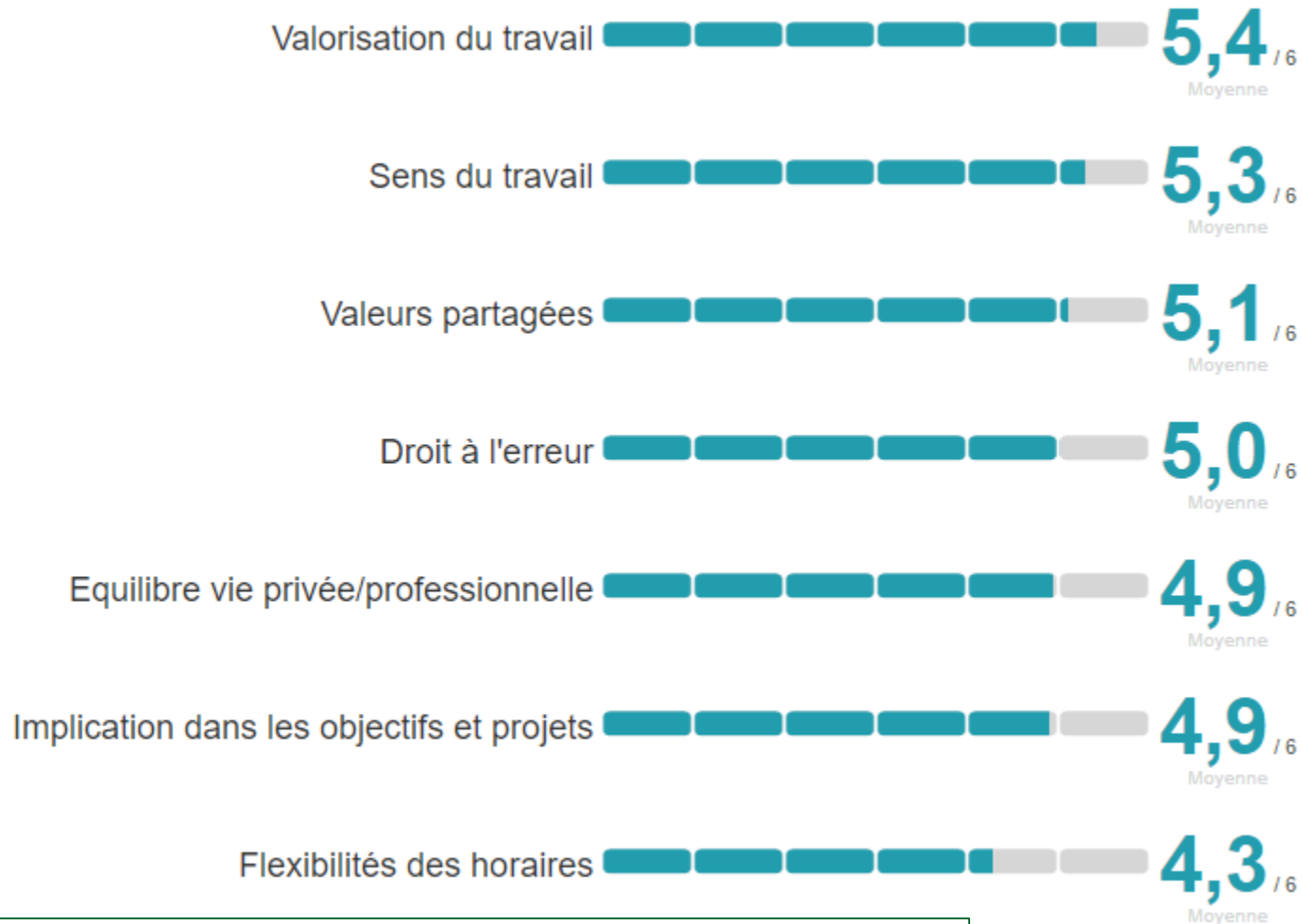
Moyenne

4,5

Benchmark

3,9

Epanouissement



Analyse : Excellent score qui vient valoriser la qualité de vie au travail et le sentiment d'adhésion à l'Administration. Le télétravail est demandé (au travers de la flexibilité des horaires).

Moyenne

5,0
Benchmark
4,5



Moyenne

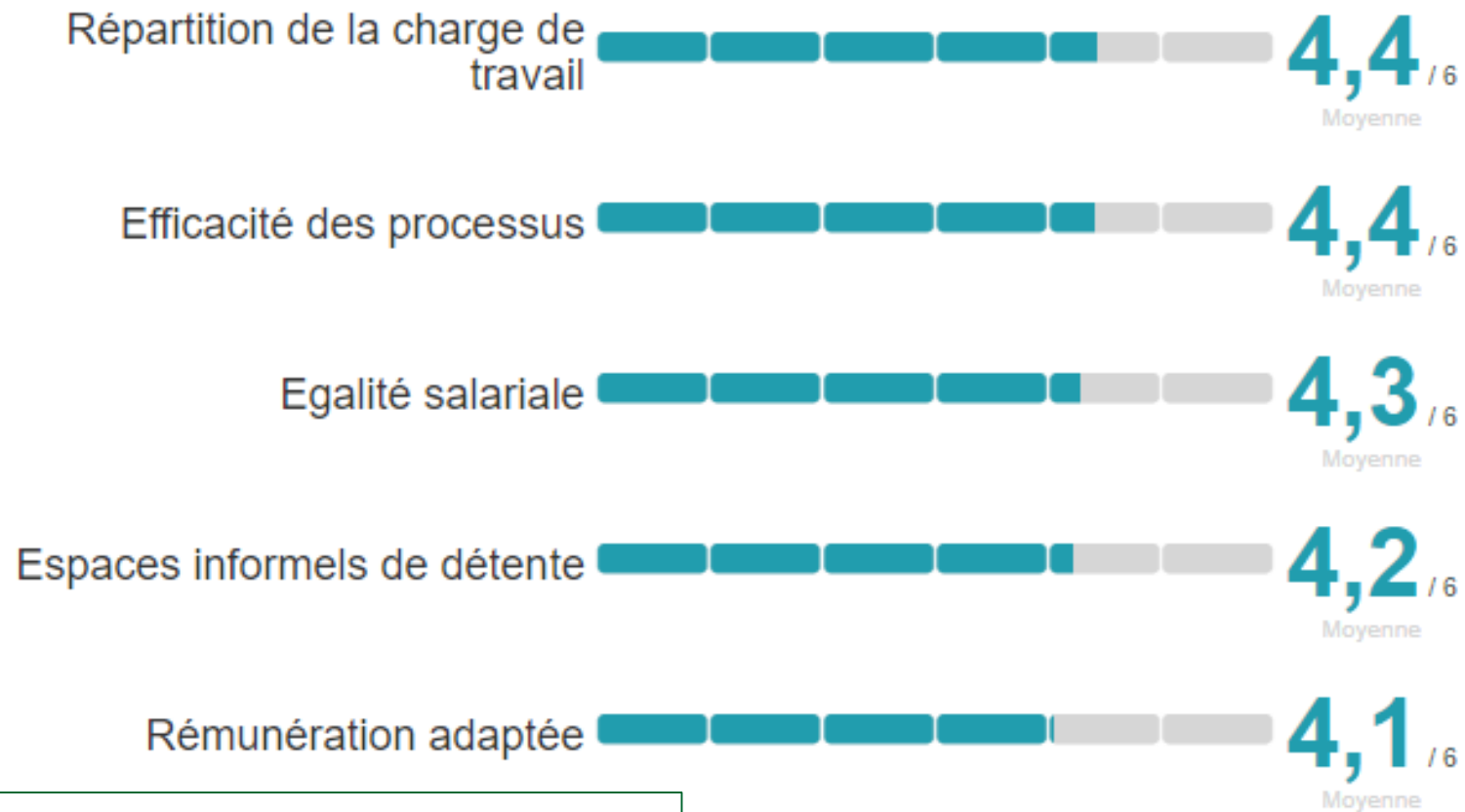
5,0

Benchmark

4,6

Analyse : Excellente moyenne. Nous laisserons encore davantage la possibilité aux collaborateurs de prendre des initiatives.

Conditions cadres



Analyse : La moyenne est largement au-dessus du benchmark (ce qui est très réjouissant), néanmoins ces éléments restent des points d'attention qui pour certains, sont déjà en révision (règlement; échelle des salaires)

Relations

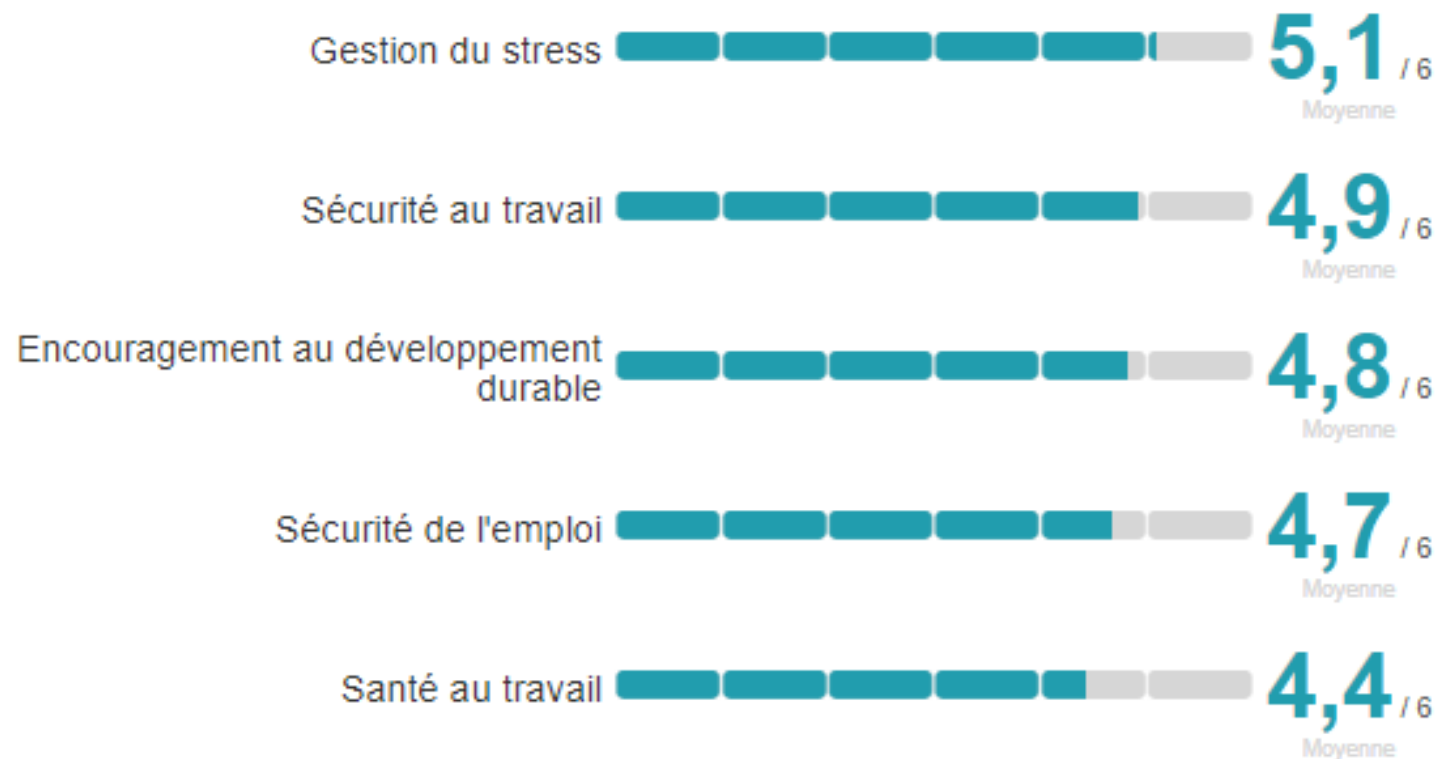


Analyse : Excellente moyenne. Très bonne note dans «la gestion de conflit» alors que selon Mediactif, il est difficile d'obtenir un bon résultat dans cette catégorie.

Moyenne

5,0
Benchmark
4,4

Sécurité



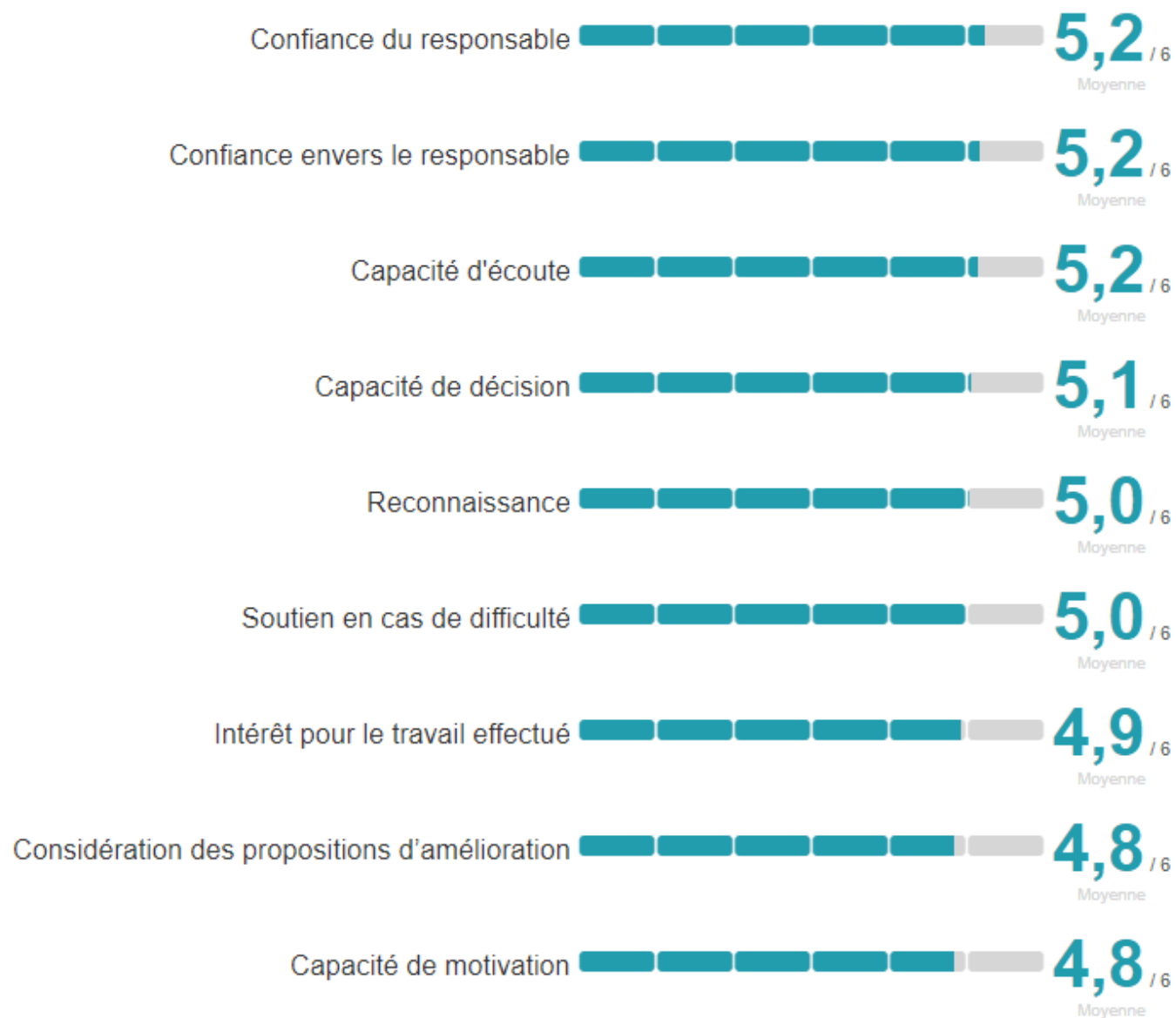
Analyse : Démontre la confiance des collaborateurs accordée à l'Administration.

Moyenne

4,8

Benchmark
4,5

Responsable (supérieur direct)



Analyse :

L'encadrement des collaborateurs est bon. Toutes les moyennes sont au-dessus du benchmark.

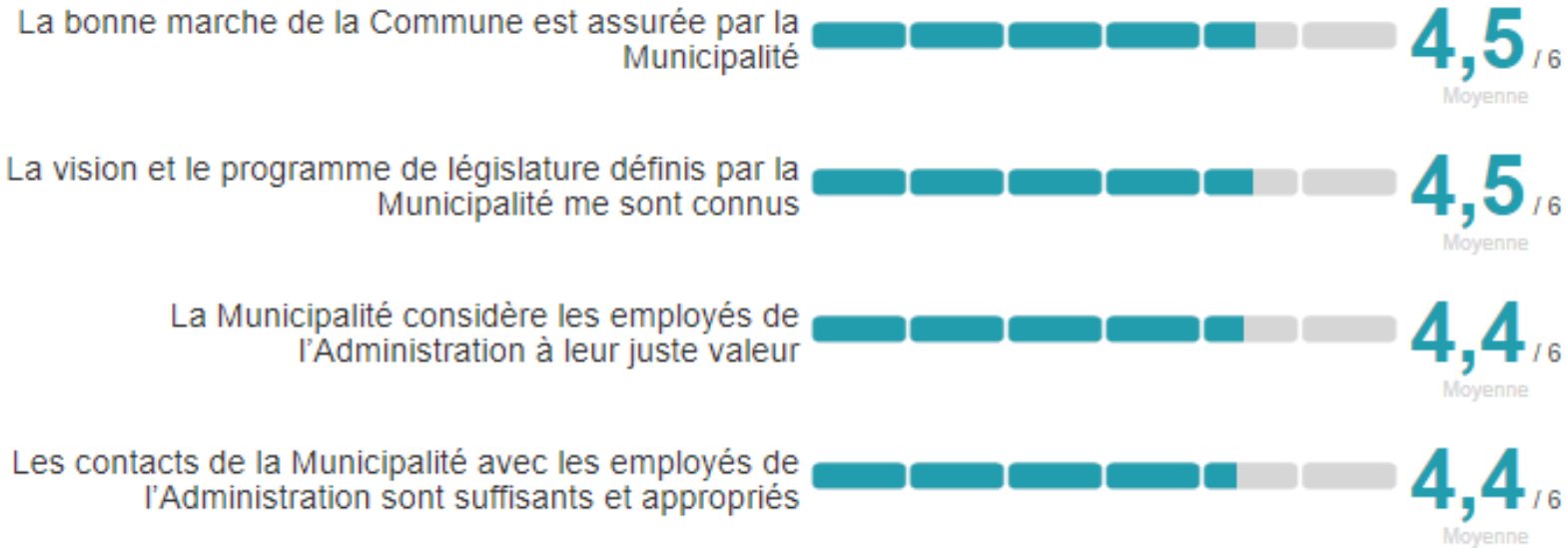
Moyenne

5,0

Benchmark

4,6

Municipalité



Analyse : L'évaluation est positive. La Municipalité s'en réjouit et reste attentive à toute possibilité d'amélioration.

Moyenne

4,5

Renforcer les points forts

- Relation avec les collègues  **5,4** / 6
Moyenne
- Valorisation du travail  **5,4** / 6
Moyenne
- Ambiance au travail  **5,3** / 6
Moyenne
- Sens du travail  **5,3** / 6
Moyenne



Points à travailler



Analyse : Une séance dédiée au plan d'action en présence des Chefs de service, d'office et de groupe sera organisée début 2021 afin de renforcer les points forts (p. 15) et travailler sur les points d'amélioration. Le plan sera ensuite appliqué dans tous les services.

