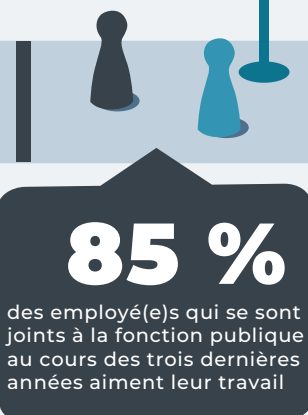
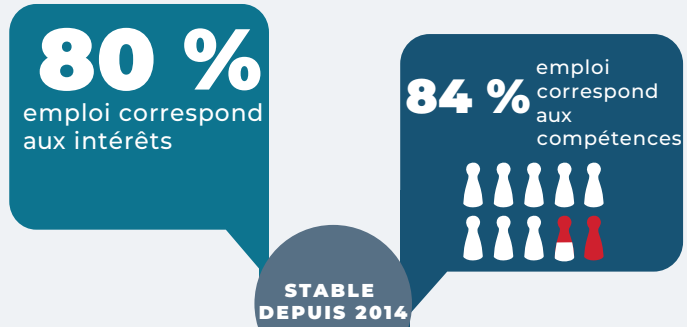


COMPATIBILITÉ ENTRE LA PERSONNE ET L'EMPLOI

Les bonnes personnes dans les bons postes

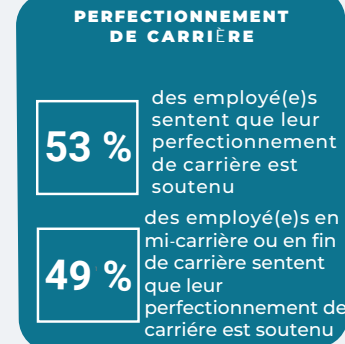


COMPATIBILITÉ ENTRE LA PERSONNE ET L'EMPLOI PAR COLLECTIVITÉ

	COMPÉTENCES	INTÉRÊTS
Administration et opérations	80 %	75 %
Conformité, inspection et mise en application de la loi	83 %	78 %
Technologie de l'information	84 %	82 %
Service à la clientèle	77 %	71 %
Sciences et technologie	89 %	88 %

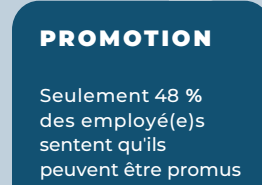
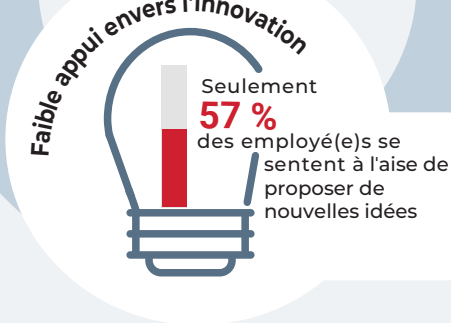
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Soutien reçu au travail



GESTION DU RENDEMENT ET PROMOTION

Soutien de carrière

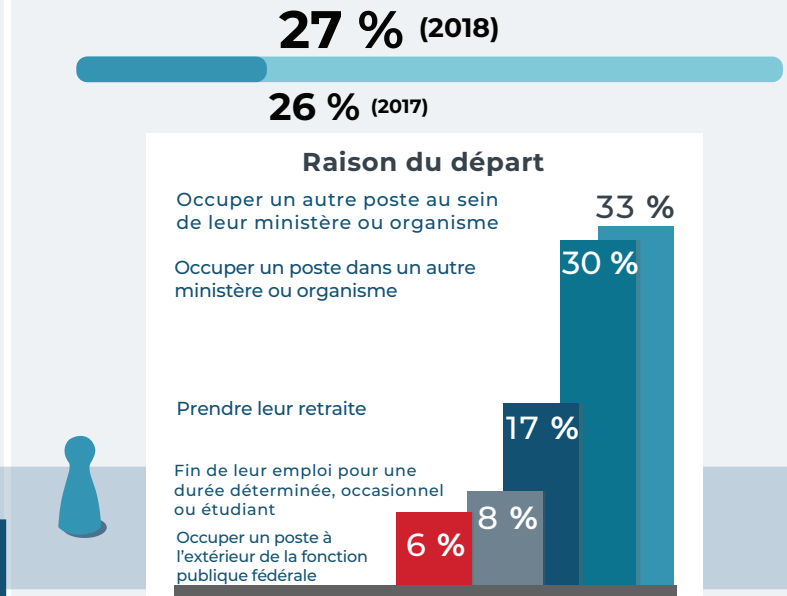


RÉSULTATS PAR COLLECTIVITÉ

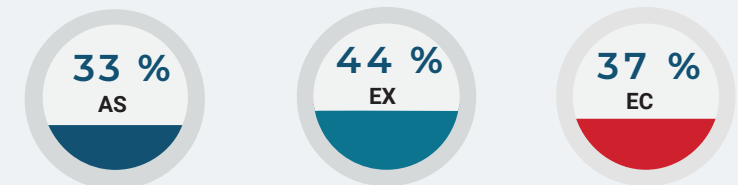
Administration et opérations	50 %
Conformité, inspection et mise en application de la loi	46 %
Technologie de l'information	48 %
Service à la clientèle	50 %
Sciences et technologie	44 %

MAINTIEN EN POSTE ET DÉPART À LA RETRAITE

Intention de quitter poste actuel



La mobilité des groupes professionnels



LEADERSHIP

Quelle est l'importance de la haute direction?

Le leadership fort est lié à des niveaux plus élevés de :

RESPECT
 CONFIANCE
 VALEUR

Ces facteurs sont liés à une **plus grande satisfaction** avec l'organisation et une **volonté accrue de recommander l'organisation aux autres**

HABILITATION

Qu'est-ce qui se dresse sur le chemin?

INDICE D'HABILITATION*

67

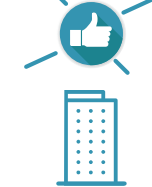
Trop grand nombre d'étapes d'approbation

Même travail, moins de ressources

Processus trop compliqués

RÉSULTATS

Quels types d'organisations obtiennent les meilleurs résultats?

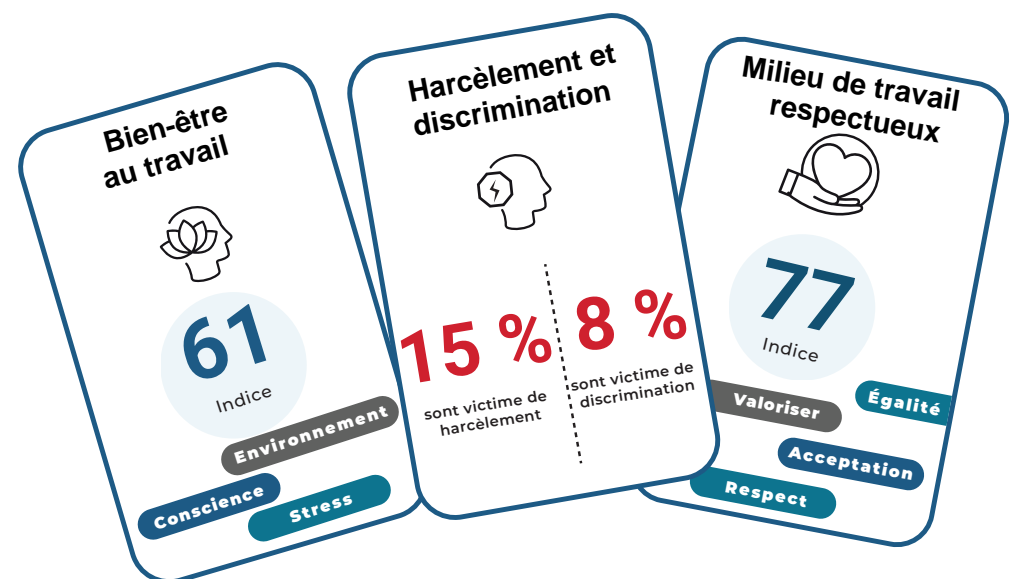


Les petites organisations ont un meilleur rendement que les organisations de grande taille dans presque tous les thèmes mesurés dans le sondage



Des résultats toujours plus faibles dans l'ensemble des catégories pour les organisations ayant des mandats militaires/en sécurité

BIEN-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL



*Les indices de mobilisation, d'habilitation, du bien-être au travail, et du milieu de travail respectueux ont été établis comme repères en 2018.