SBEE Staff Satisfaction Survey – MCC Comments (French is preferred)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nom ou departement** | **Numero de page ou reference** | **Commentaire** | **Réponse de l’INSAE** |
| M&E | Remarque Generale | Il y’a très peu d’analyse dans ce document. Il s’agit principalement d’une présentation des statistiques descriptives de l’étude. |  |
| M&E | Remarque Generale | Je ne retrouve pas des constats liés aux questions ouvertes du questionnaire ni des groupes de discussions. Ces aspects de la collecte de donnée devront être intégrés le rapport. |  |
| M&E | Remarque Generale | Il faudrait peut-être inclure le questionnaire en annexe. Ou sinon, le fournir comme document séparé pour les versions suivantes. |  |
| M&E | Page 5, intitule 1.1 | Peut-être ajouter une note explicative pour préciser que les directions régionales comprennent les bureaux commerciaux dans la région. |  |
| M&E | Page 5, G1.1 | Il faut épeler les acronymes (DRA, DRL, etc…). Cela peut se faire en ajoutant une liste des acronymes en tête du rapport ou bien en ajoutant une note explicative en bas de cette page. |  |
| M&E | Page 8, « parmi ces matériels… » | Est-ce que l’accent a été mis sur ce point par ceux qui ont un bureau ou ceux qui n’en ont pas, ou bien les deux. A clarifier. |  |
| M&E | Page 9, dernier paragraphe | Il serait bien de partager l’écart type. Est-ce que la plupart des réponses se situaient entre 5 et 6, ou bien y’avait-il beaucoup de 1,2,8,9 ?? Cela est important pour pouvoir interpréter ce chiffre. |  |
| M&E | Page 13, dernière phrase | Cela semble contraire à ce que l'on aurait pu penser intuitivement. Quelle est votre interprétation ? |  |
| M&E | Page 23, premier paragraphe | Quels sont les caractéristiques des individus qui ne pensent pas que le travail à sa juste valeur ? Par exemple, est-ce que ces des cadres ? est-ce qu’ils se trouvent dans quelques en DR en particulier ?... |  |
| M&E | Page 32, Tableau G.4.10 | ce que **font** les autres collègues (pas faire) |  |
| M&E | Page 34, Tableau G5.1 | Réviser la légende. Il n’y a pas de « non précisé » en vert.  Inclure une note indiquant combien de répondants sont dans la catégorie du « non précisé ». La différence est assez large, donc il serait bien de préciser le nombre de cas. | Si, il y en, mais ce n’est pas visible. Il y a respectivement 0,2% et 0,5% pour les cadres ; 0,6 % pour les agents d’exécution. La taille du graphique sera revue |
| RCM | Commentaire General | Parfois il est utilisé le mot « enquêté » et aussi « effectif ». Il faut harmoniser et préciser car la population correspondante n’est pas la même. | Donner un exemple sur une page |
| RCM | Page 4, Introduction avant dernier paragraphe | **Avant dernier Paragraphe :** Confus.  Est-ce les données collectées lors de l’enquête pilote qui ont été utilisées dans le rapport ? ou les données collectées pendant l’enquête proprement dite | Tous les enquêtés de la phase pilote ont été reenquêtés |
| RCM | Page 4, Introduction avant dernier paragraphe | **Avant dernier Paragraphe :** « A l’issue de l’enquête, … la production du présent rapport d’analyse »  Rattacher cette phrase au paragraphe suivant pour éviter la confusion | ok |
| RCM | Page 5, 1.1 | **1er Paragraphe**  Le siège n’étant pas une « Direction Régionale » son pourcentage devrait être sorti de la classification | ok |
| RCM | Page 5, 1.1 | **1er paragraphe**  Qu’entendez-vous par « niveau d’études supérieur » ? | A obtenu un diplôme universitaire |
| RCM | Page 6, 1.2, | **G1.6**  Expliquez les catégories socio-professionnelles. Qu’entend-on par cadre ? Agent de maitrise ? etc. | A clarifier par l’INSAE |
| RCM | Page 6, 1.2, | Il faut faire le lien entre le G1.6 et le G1.7  Par exemple, à quelle catégorie socio-professionnelle de G1.6 appartient les Directeur et assimilés ? Les chefs section/secteur etc. | Ok |
| RCM | Page 8, 2.1 Conditions de travail | **2eme Paragraphe** : « Parmi ces matériels, … s’asseoir et une table. »  Est-ce possible de différencier les besoins en « matériel nécessaire » par fonction ? Par exemple un technicien a plus besoin d’EPI et d’outillages indispensables pour son travail sur le terrain qu’un bureau ou siège. Un administratif a plus besoin de siège et de bureau qu’un technicien, etc. Un ingénieur a besoin des deux. Donc le degré de sévérité se joue par rapport à la fonction. Ce qu’il serait bien de faire ressortir. | Ok déjà pris en charge. Mais le questionnaire n’a pas prévu cela de façon précise |
| RCM | Page 9, 2.1 Conditions de travail | « L’avis des enquêtés … des conditions de sécurité »  Entend-on par « condition d’hygiène » ? « conditions de sécurité » ? Cela englobe-t-elle la sécurité hors des locaux de la SBEE (par exemple lors des interventions terrain) ? | Non, il s’agit seulement de la sécurité dans les locaux de la SBEE |
| RCM | Page 11, 2.2 Evaluation de la charge de travail | **G2.9 – Stress et Moral au travail** Tel qu’isolé, ce point reste difficile à comprendre. Il aurait été bien de l’associer aux conditions de travail, aux objectifs de performance, à la sécurité, etc... | Voir questionnaire |
| RCM | Page 12, 2.3 | **1er Paragraphe**  Croiser ce constat avec l’atteinte des objectifs de performance, le niveau de rendement collectif, le respect des délais, etc. afin de savoir si les raisons évoquées (plus bas) se justifient.  Aussi, croiser pour faire ressortir les nuances. Il n’est pas claire que :  Le personnel déclare qu’il travaille plus de 40h.  Trouve qu’il y a un manque d’effectif, une mauvaise répartition des tâches et une mauvaise planification  Mais qu’il déclare en majorité ne pas être stressé et qu’il a le moral | Le questionnaire validé ne permet pas de faire cette analyse. Il faudra clarifier le besoin en fonction du questionnaire |
| RCM | Page 14, 2.4 Gestion des conges **&**  Page 16, 2.4 - | **2eme Paragraphe et G2.19**  « Néanmoins, 18,3% des enquêtés n’ont jamais pris de congés. »  Préciser depuis combien d’années ? |  |
| RCM | Page 20, 3.1 | **G3.1 – Motivation au travail**  Expliquer la notion de « motivation » | La question était simplement êtes-vous motivé au travail ? |
| RCM | Page 20, 3.1 | **G3.2 –**  Expliquer comment la connaissance de l’existence d’une grille de rémunérations est un facteur de motivation. | La connaissance est une question intermédiaire pour aller vers la question centrale qui vise à s’assurer qu’il n’y a pas de distorsion dans le traitement des salaires. Ce qui pourrait démotiver certains travailleurs. |
| RCM | Page 24 – 3.3 | **2eme Paragraphe** – «…Par ailleurs, 46,5% disent qu’il n’existe pas un système de distinction des meilleurs employés… »  Prendre en compte cette donnée dans l’analyse l’aspect stress et moral au travail. | Dans la conception de l’enquête ces trois variables ne sont pas liées. |
| RCM | Page 25 – 3.3 | **G3-20 – Harcèlement**  Expliquer ce qu’on entend par harcèlement social et harcèlement professionnel.  Préciser à quel type d’harcèlement les 25,7% font face. | La question est : Avez-vous été victime de harcèlement à la SBEE (social, moral, sexuel, professionnel, etc.) juste pour savoir si un enquêté a le sentiment d’avoir été harcelé |
| RCM | Page 28, 4.1.1 | **1er paragraphe :**  « …, 8% ont toujours le sentiment d’être informé à temps et 28% sont souvent informés dans les délais »  Ces pourcentages font référence au temps d’accès à l’information/la communication et non à la qualité. | Oui la qualité est mesurée par la question 6-2 : Selon vous, la communication interne à la SBEE est-elle ?. |
| RCM | Page 28, 4.1.1 | **2eme Paragraphe :**  Il faut distinguer les différents niveaux de décisions (stratégique, opérationnelle) et les cibles (personnel, clientèle, etc.) pour mieux faire ressortir les défis liés à l’implication du personnel dans chaque type ? | Le questionnaire a été conçu juste pour avoir la perception des enquêtés sur l’implication du personnel dans la prise de décision |
| RCM | Page 28, 4.1.1 | **3eme paragraphe :**  Analyser ce point par rapport à ce que prévoient les textes (convention collective, code du travail, règlement intérieur, etc.) | ok |
| RCM | Page 29, 4.1.2 | « … La clientèle quant à elle, n’est impliquée que pour 31% des agents de la SBEE. »  Pas claire – Confus | Ok |
| RCM | Page 30, 4.2.1 | **1er Paragraphe**   * **Remplacer**« … leur local… » par **Poste de travail**   **Expliquer** « … moins réactive (45%)… » | ok |
| RCM | Page 31, 4.2.2 | **Qualité de la communication avec la hiérarchie**  Quels sont les facteurs de « l’efficience » d’une communication ? – Donner plus d’éléments de compréhension | efficace |
| RCM | Page 34, Chapitre 5 | **2eme Paragraphe**  «Ces derniers constituent 92,28% de l’effectif contre 87.70% et 72.10% respectivement pour les agents de maîtrises et les agents d’exécution »  **Pas clair - confus** | OK, traitement par catégorie |
| RCM | Page 35, | **G5.3 narratif**  « En revanche, ceux qui estiment que ces réformes déboucheront sur la privatisation de l’unité de production représentent 4,5% de l’effectif des travailleurs »  La SBEE en tant que telle produit et commercialise le courant. Ici s’agit-il de la branche production de l’entité  ou de l’entité SBEE ? | Telle que la question est posée, la réponse ne peut concerner que toute la SBEE |
| RCM | Page 35 – 36, | **G5.4 -** « Quant à la compréhension des objectifs de la réforme par les travailleurs de la SBEE, seuls 8,4% de ceux-ci reconnaissent avoir une très bonne compréhension de ses objectifs contre 38% qui estiment avoir une assez bonne compréhension de ses objectifs. »  Par déduction 51% des enquêtés déclarent ne pas bien comprendre les objectifs des reformes. Mais dans le 2eme paragraphe introductif de ce chapitre, il est dit que « 78% ont une parfaite connaissance des reformes ». D’où une contradiction à clarifier. | Les questions posées ne sont pas les mêmes. Dans un 1er temps, on mesure si les agents sont informés de la réforme Q 8.1. Dans un 2nd temps, on demande si les agents ont compris les objectifs de la réforme |
| RCM | Page 37 | **Dernier Paragraphe : A clarifier**  Meilleure gestion des ressources humaines n’entraine-t-elle pas de meilleures conditions de vie et de travail ? |  |
| RCM | Page 38, Conclusion | **2eme Paragraphe : «**… De l’analyse des résultats de l’enquête, il ressort que des améliorations sont à apporter aux conditions de travail des agents de la SBEE, particulièrement au niveau de l’hygiène et de la sécurité. »  Pourquoi « particulièrement » ? Plus haut dans le chapitre 2 plus de 50% semblait satisfait et vous n’avez pas ressorti qu’Hygiène & Sécurité restaient des défis permanents et déterminants dans les conditions et le cadre de travail. | Ici, ce qui est adressé de façon spécifique, c’est l’assurance santé dont le contrat était échu sans que la SBEE ne le sache. Maintenant la situation semble être rétablie car un nouveau contrat a été signé. |
| RCM | Page 38, Conclusion | **2eme Paragraphe**: « Côté motivation du personnel, le challenge se situe au niveau des mouvements du personnel. »  **Pas clair.** | ok |
| RCM | Page 38, Conclusion | **3eme Paragraphe**: « Les changements attendus des réformes concernent la gestion du personnel, la gestion de l’entreprise et la performance de l’entreprise. Quant aux facteurs pouvant freiner la réforme, certains facteurs socioéconomiques et politiques sont mis en exergue. Les attentes sont essentiellement tournées vers l’amélioration des conditions des travailleurs. »  **Pas clair** | ok |