



5.4 Évaluation du rendement

L'évaluation du rendement demeure l'un des domaines dont les employés sont le plus insatisfaits. La satisfaction à l'égard du système d'évaluation du rendement est maintenant à son plus bas niveau depuis le début de cette série de sondages auprès des employés commencée en 1998. La satisfaction était de 4,8 en 1998. Elle est montée à 4,9 en 2000, mais elle a chuté à 4,7 en 2003. Comme en 2000, l'insatisfaction est la plus forte chez les FS et les CO de l'Administration centrale. La satisfaction à l'égard du système d'évaluation du rendement est la plus élevée chez les EX de l'Administration centrale même si seulement 42 % d'entre eux indiquent qu'ils en sont satisfaits. Ce facteur continue tout de même d'occuper une place moins importante dans la satisfaction générale des employés que le leadership, les communications ou l'environnement de travail.

« Mettez au point le système de promotion et abandonnez ce formulaire d'évaluation actuellement en vigueur. Il est trop long et le Ministère y perd un nombre d'heures incalculable. Faites un formulaire court et bien ciblé, avec une rubrique séparée pour les suggestions sur la manière dont l'employé peut améliorer son rendement. »

Pour les employés, le fait que la communication des objectifs d'évaluation du rendement n'est pas faite au moment opportun, est le facteur qui contribue le plus à leur niveau d'insatisfaction à l'égard du système d'évaluation du rendement. Même si un peu plus de la moitié (52 %) des employés conviennent que leurs objectifs de rendement leur sont communiqués tôt dans la période d'évaluation, un petit pourcentage (6 %) était tout à fait en désaccord, et dans certains cas les employés ont indiqué que ça faisait presque deux ans qu'on n'avait pas parlé de leurs objectifs de rendement avec eux. Pour régler cette situation, il faut peut-être communiquer de façon plus fréquente avec les employés : 75 % des employés pensent que des réunions de rétroaction régulières seraient un mécanisme efficace.

Tous les employés ne reçoivent pas à temps leurs objectifs de rendement. Toutefois, ils indiquent qu'une fois reçus, leurs objectifs sont clairs. Les trois quarts d'entre eux (75 %) répondent en effet que leurs objectifs personnels de rendement sont clairs, une augmentation de 15 % par rapport au sondage de 2000.

On a également interrogé les employés sur divers systèmes de rétroaction. Ils ont clairement exprimé que ceux-ci doivent être indépendants du système de promotion. Celui qui obtient le plus de voix est un système de rétroaction similaire à celui utilisé dans la fonction publique : 82 % des employés déclarent qu'ils aimeraient le voir instauré. La rétroaction 360 degrés (rétroaction anonyme fournie non seulement par les superviseurs, mais également par les clients, les pairs et les subordonnés) recueille également de nombreux suffrages. Soixante-dix-huit pour cent (78 %) des employés pensent qu'elle serait efficace. Les deux tiers (67 %) des employés sont d'avis qu'un système de rétroaction partielle, où la rétroaction est anonyme et fournie par les subordonnés, serait efficace. Ce dernier système reste tout de même le moins préféré de tous.