

POLITIQUE DU PERSONNEL DE L'ETAT DU VALAIS

SONDAGE DE SATISFACTION
EGALITE SALARIALE
RECERTIFICATION LABEL «UND»

Conférence de presse
18 décembre 2018 – Espace Portes de Conthey -

1



Mot du Chef du DFE, Roberto Schmidt

- ▲ Salutations et présentation des intervenants

- ▲ Trois thèmes traités lors de cette conférence de presse :
 - a) Sondage de satisfaction 2018
 - b) Enquête sur l'égalité salariale
 - c) Recertification de l'Etat du Valais avec le Label UND

- ▲ Remerciements

2



Sondage de satisfaction 2018

auprès des
collaboratrices et
collaborateurs de
l'Administration
cantonale valaisanne



Agenda

- ▲ Les conditions cadres
- ▲ Les résultats du sondage 2018
- ▲ Les conclusions de l'enquête
- ▲ La suite

SONDAGE DE SATISFACTION 2018 – INTRODUCTION

5

Conditions cadres

- ▲ Ordonnance sur le personnel du 22.06.2011, volonté émise par le Conseil d'Etat d'**institutionnaliser** le sondage du personnel comme instrument de pilotage à long terme et d'effectuer **tous les 5 ans** une enquête de satisfaction.
- ▲ **Décision du Conseil d'Etat** du 06.12.2017, chargeant le Service des ressources humaines (SRH) de lancer un sondage de satisfaction auprès des collaboratrices-teurs avec l'appui de consultants externes.
- ▲ **Cinq études** réalisées auprès des collaborateurs et collaboratrices de l'Administration cantonale (1998, 2003, 2008, 2013, 2018).

6

Sondages précédents et mesures réalisées (I)

▲ Les résultats de ces enquêtes ont permis la réalisation de diverses mesures telles que :

1. flexibilisation des modèles de **temps de travail** (annualisation, télétravail, ...),
2. amélioration de l'offre de **formation** et de **perfectionnement** professionnels,
3. mise en place d'un programme de développement des compétences de **conduite** (cercles de cadres, event pour cadres, rencontres-réseautage, ...),

Sondages précédents et mesures réalisées (II)

4. mise en place de mesures afin d'améliorer les **conditions de travail** des personnes confrontées au travail de nuit, aux risques physiques, aux agressions et au stress, violences au travail (commission de sécurité),
5. mise en place de mesures favorisant la **conciliation vie professionnelle et vie non professionnelle** (label UND),
6. développement de **l'information** en collaboration avec IVS,
7. etc.

Objectifs du sondage

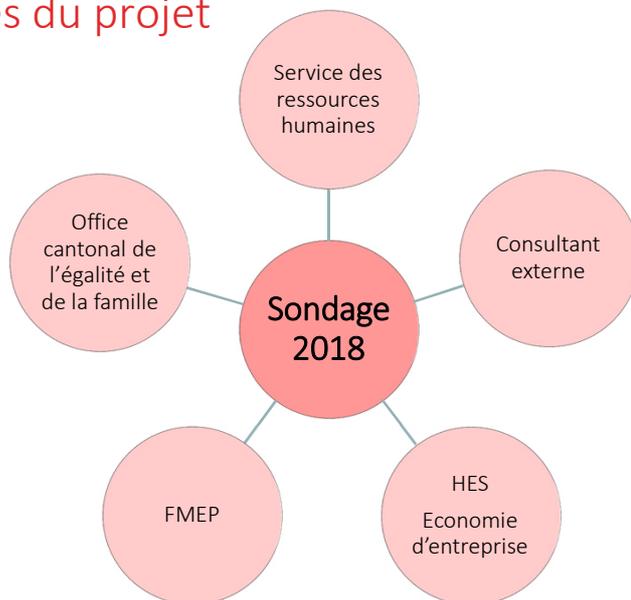
▲ Son but est de :

- ✓ connaître les **besoins actuels** des collaboratrices et collaborateurs,
- ✓ mesurer et maintenir ou améliorer le **degré de satisfaction** en matière de politique du personnel,
- ✓ vérifier **l'efficacité des mesures réalisées** des précédents sondages,
- ✓ mettre en place des **mesures** permettant de maintenir un degré élevé de satisfaction et de motivation du personnel.

Public-cible

- ▲ Les collaborateurs et les collaboratrices de l'Administration cantonale (contrat à durée indéterminée)
et
- ▲ les collaborateurs administratifs des Tribunaux et du Ministère public (contrat à durée indéterminée)

Partenaires du projet



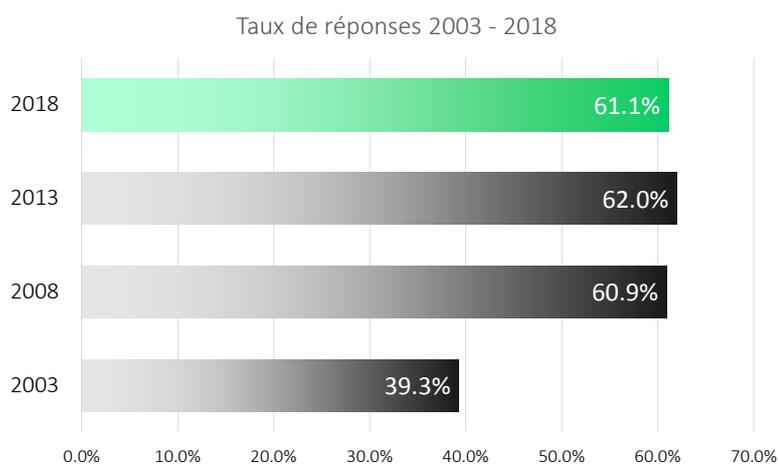
11

Le taux de réponse est stable et favorable

Nombre de questionnaires envoyés: **3374**

Nombre de questionnaires retournés: **2062**

Taux de réponse global : **61.1%**

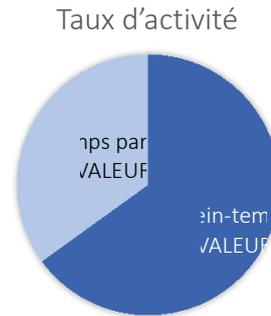
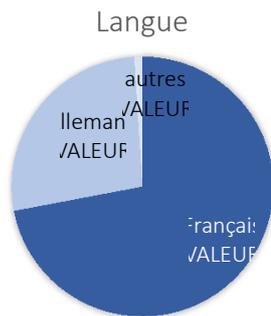
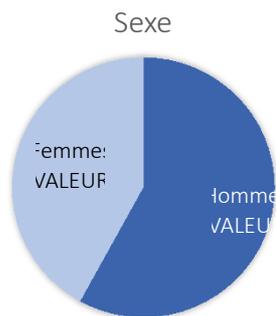


12

Le profil des répondants est proportionnel à l'effectif réel

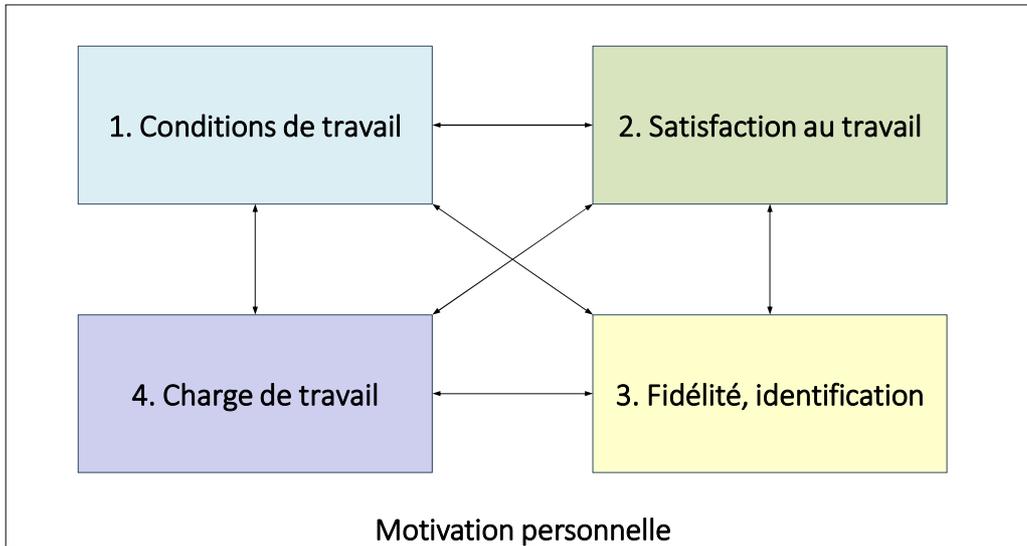
Age moyen : **45 ans** (42 ans en 2008, 44 ans en 2013)

Moyenne d'années de service : **12.5 ans**



SONDAGE DE SATISFACTION 2018 – LES PREMIERS RÉSULTATS

Les 4 éléments mesurés (modèle)

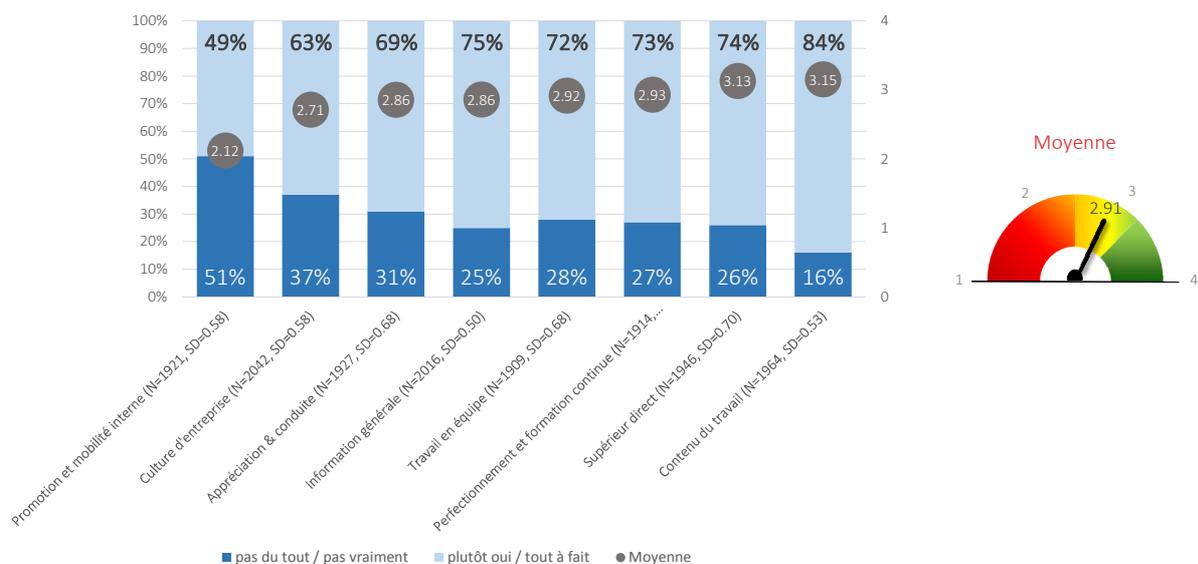


15

in Anlehnung an Moser Klaus (1996): Commitment in Organisationen, Bern et al. 1996



Les conditions de travail

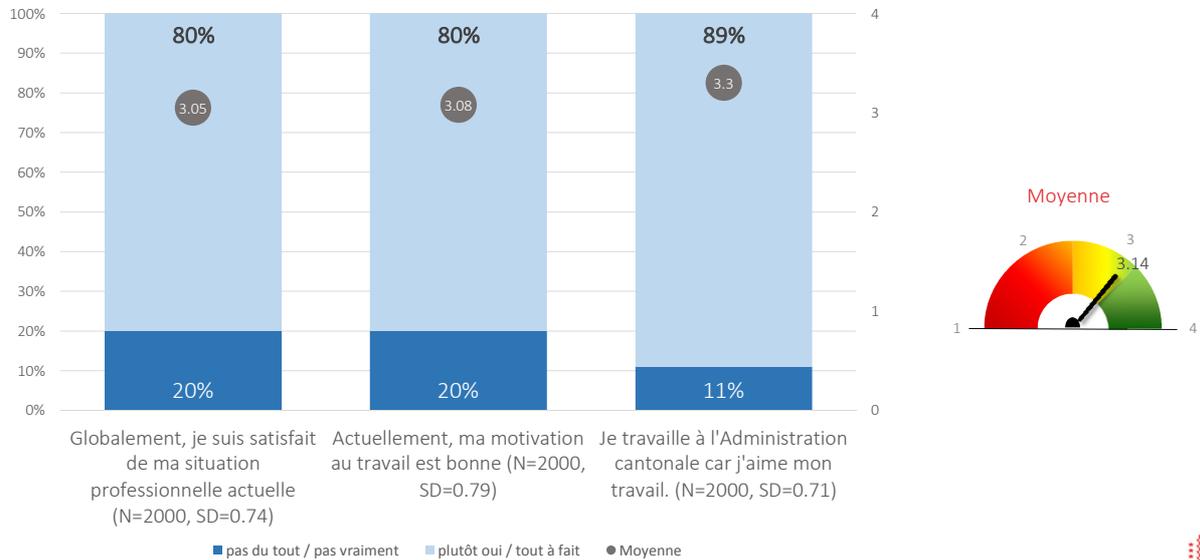


16

Abréviations : N=nombre; SD=écart type; M=moyenne; α= alpha de Cronbach



La satisfaction au travail

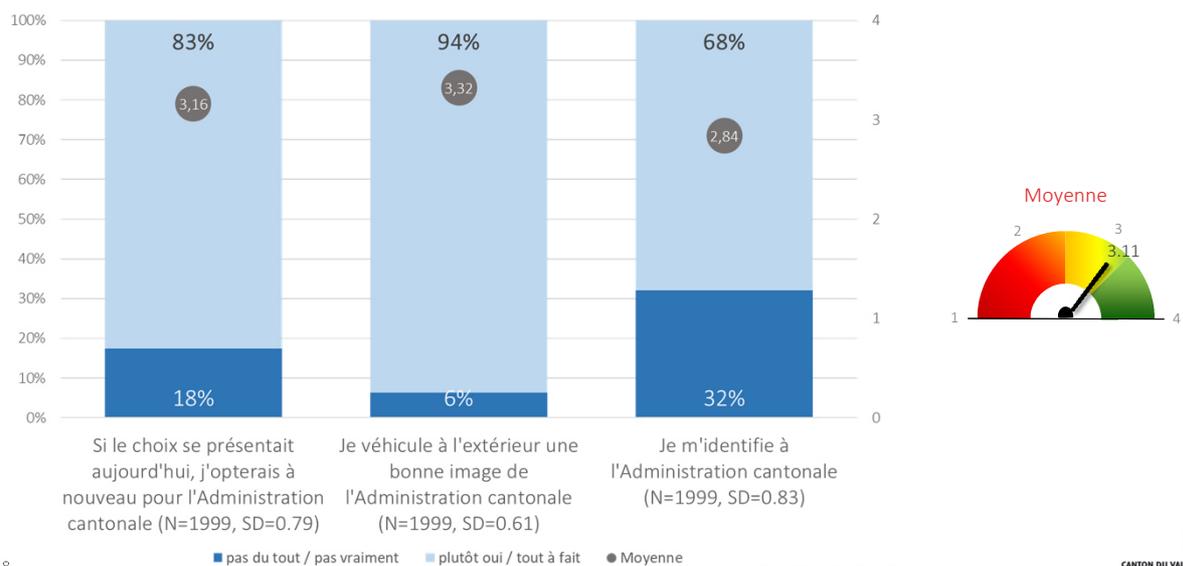


17

Abréviations : N=nombre; SD=écart type; M=moyenne; α= alpha de Cronbach



Fidélité et identification au travail

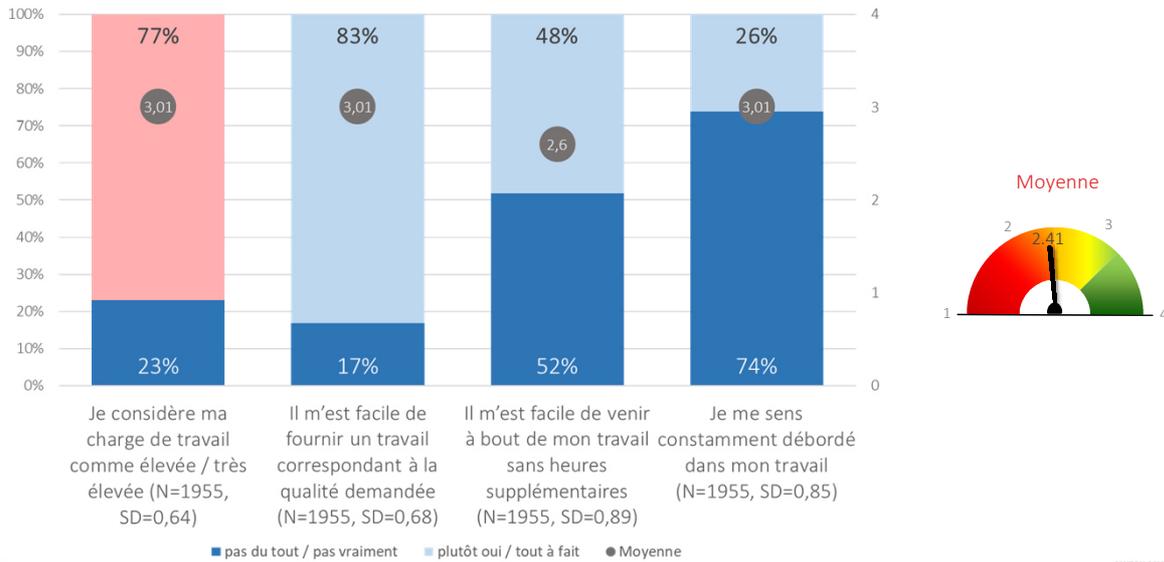


18

Abréviations : N=nombre; SD=écart type; M=moyenne; α= alpha de Cronbach



La charge de travail



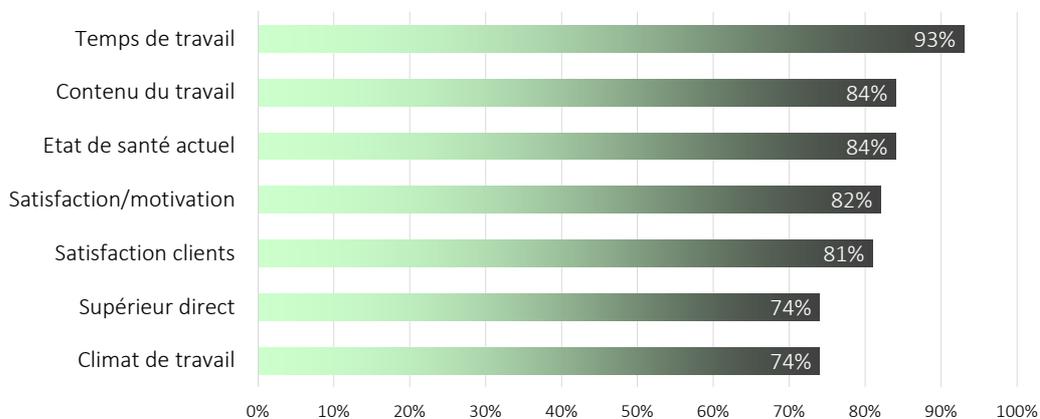
19

Abréviations: N=nombre; SD=écart type; M=moyenne; α=alpha de Cronbach



Satisfaction: les meilleurs scores

Les collaborateurs sont "plutôt / tout à fait satisfaits" avec ...

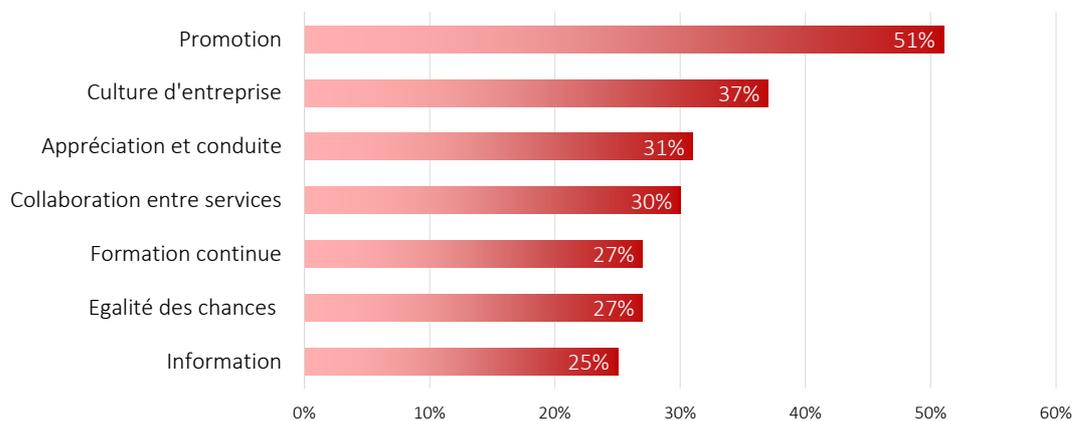


20



Satisfaction : les moins bons scores

Les collaborateurs "ne sont pas du tout / pas vraiment" satisfaits avec



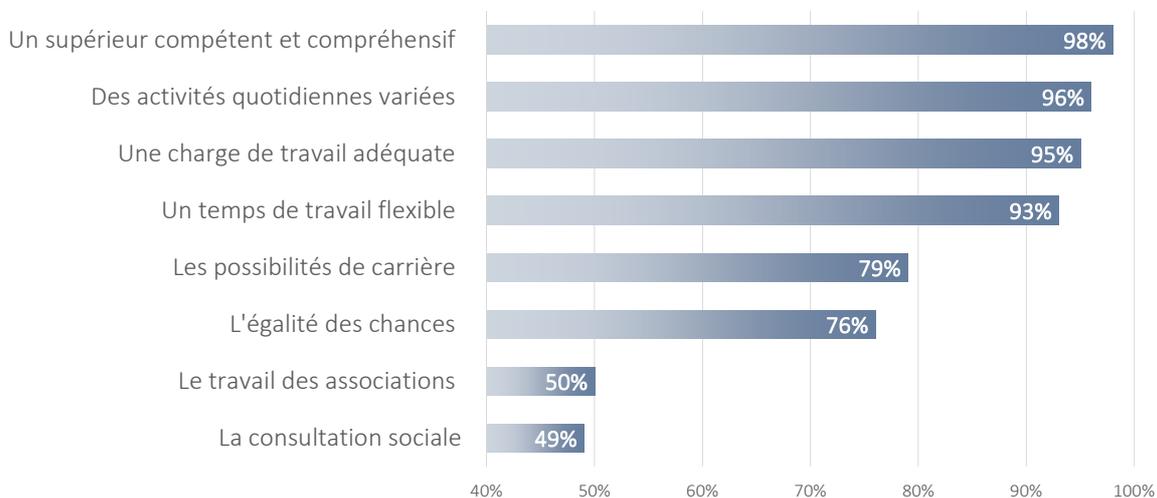
21

Facteurs clés: développement 2008 – 2013 - 2018

Questions	2008	2013	2018
Contenu du travail	86%	90%	88%
Satisfaction professionnelle	83%	87%	85%
Motivation au travail	82%	85%	80%
Identification à mon travail	82%	85%	85%
Fidélité	88%	90%	89%

22

Ce qui est important pour moi



23

La santé au travail de 2008 à 2018

Le score d'impacts sur la santé a augmenté.

L'autonomie dans le travail a diminué. En particulier:

- Variété du travail
- Possibilité de décider
- Encouragement à l'initiative personnelle
- Simplicité, flexibilité

Les facteurs et leur développement

Les risques physiques ont diminué. Toutefois, les risques suivants ont augmenté:

- Postures douloureuses
- Mouvements répétitifs
- Violence externe

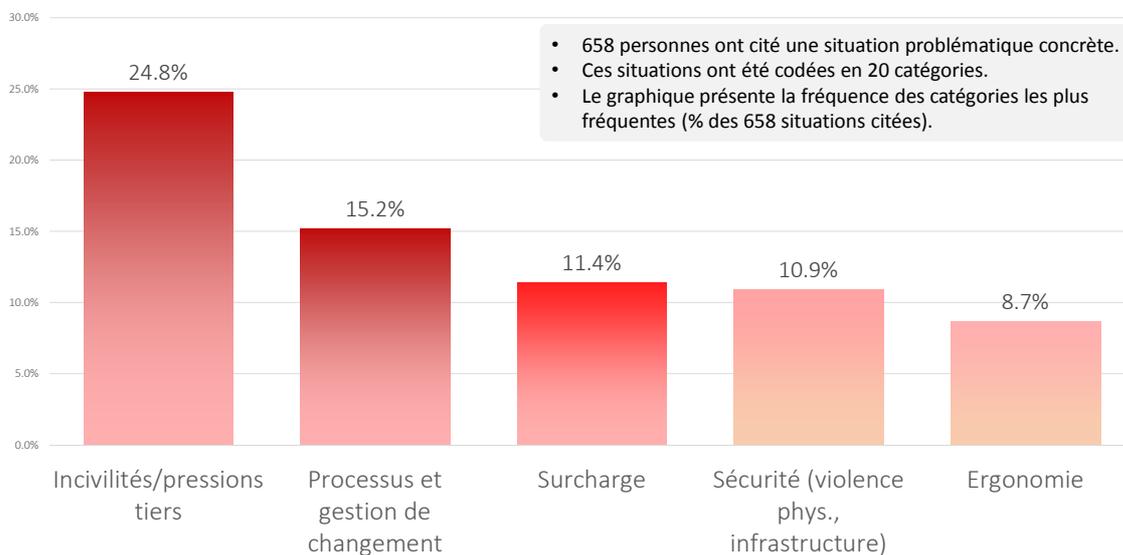
Globalement, le soutien social a augmenté. Plus précisément:

- Le soutien par l'encadrement a augmenté.
- En revanche, le soutien entre collègues a diminué.

La charge a augmenté entre 2008 et 2013, puis est restée stable.

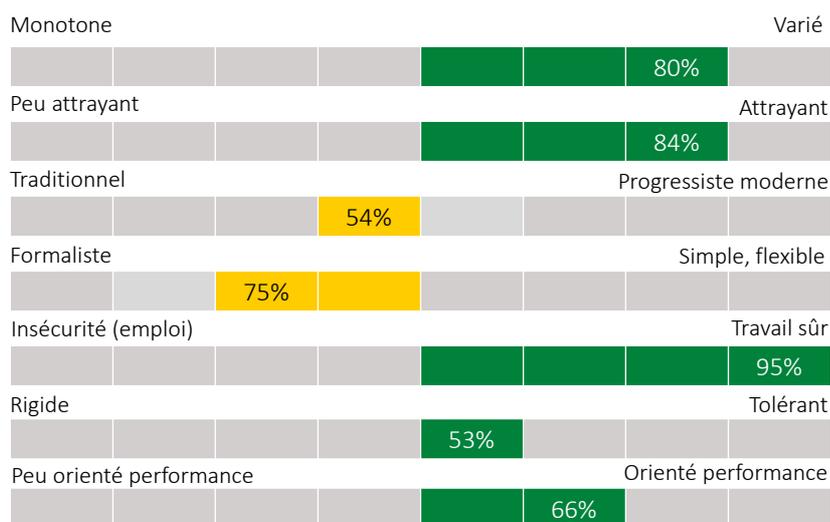
24

Situations problématiques citées (658 personnes)



- 658 personnes ont cité une situation problématique concrète.
- Ces situations ont été codées en 20 catégories.
- Le graphique présente la fréquence des catégories les plus fréquentes (% des 658 situations citées).

Perception personnelle de mon employeur



SONDAGE DE SATISFACTION 2018: CONCLUSIONS

27

A maintenir

Temps de travail

- Les modèles mis en place conduisent à une satisfaction.

Contenu du travail

- Les collaborateurs trouvent leur travail intéressant, attractif et motivant.

Supérieur direct

- Les collaborateurs estiment que leur supérieur direct est compétent, disponible et fait preuve d'empathie.

Satisfaction au travail

- De manière globale, les collaborateurs sont contents de travailler à l'administration cantonale.

28

SONDAGE DE SATISFACTION 2018: PLAN D' ACTIONS

29

A examiner, voire à développer

Promotion et
mobilité interne

Poursuivre l'amélioration de l'information sur les possibilités de mobilité interne/carrière et sur le principe de la mobilité interne.

Conduite

Poursuivre le développement des compétences de conduite en veillant à sensibiliser les cadres dans l'évaluation plus régulière des objectifs.

Information

Améliorer la culture d'entreprise par une culture de feedback encore plus transparente et constructive ainsi que disposer d'une information plus régulière.

Mesures de santé et
de sécurité

Poursuivre les efforts de prévention (p.ex. risques psychosociaux, ergonomie, violence).

30



Merci pour votre attention



Egalité salariale entre femmes et hommes au sein de l'Etat du Valais 2018

Résultat de l'examen fait par une société externe spécialisée conformément aux équations de régression logib du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes



Politique du personnel et égalité des chances

- ▲ L'Etat du Valais veut être un employeur attractif, concurrentiel et social.
- ▲ Il promeut l'égalité des chances entre femmes et hommes.
- ▲ Il met en place des mesures matérielles et immatérielles adéquates.

Mandat à une entreprise externe

- ▲ Un **mandat a été donné à une entreprise externe** spécialisée dans ce domaine pour réaliser cette analyse.
- ▲ perinnova compensation GmbH, Dr. oec. publ. Iwan von Wartburg
- ▲ **Larges expériences pour les administrations cantonales**

Examen de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de l'Etat du Valais 2018

- ▲ Courte présentation des résultats, le 30.11.2018

perinnova compensation GmbH
Dr. Iwan von Wartburg

Kasinostrasse 19
CH-5001 Aarau
T: +41 (0)62 836 95 42
F: +41 (0)62 836 95 49
info@perinnova.ch



35



Différence salariale et discrimination salariale

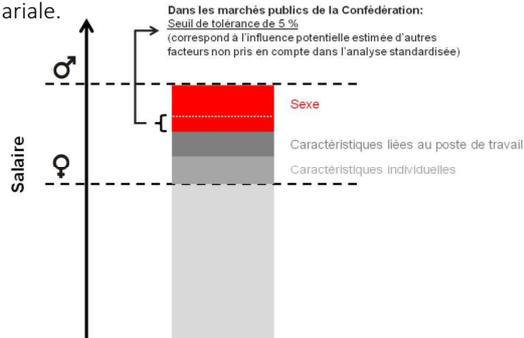
- ▲ Différence salariale («gender pay gap» ou «écart de rémunération non-corrigé»):
Différence de salaire moyen entre les sexes. Indique en général combien de femmes gagnent moins que les hommes (en pourcentage). En Suisse, les différences de salaire médian sont aussi fréquemment présentées.
- ▲ Discrimination salariale (ou «écart de rémunération corrigé»):
Différence salariale non-explicable par des facteurs objectifs et donc «part discriminante». La discrimination salariale indique combien de femmes, dans des conditions par ailleurs identiques, gagnent moins que les hommes.»
- ▲ La discrimination salariale signifie donc que les femmes et les hommes sont rémunérés de façon inégale pour un même travail ou pour un travail équivalent.
Source: Très proche de Schär Moser, M., Strub, S. (2011): 39/40.

36 36



Méthode de calcul logib (1)

- ▲ Méthode de calcul dans logib: analyse de régression → www.logib.ch
- ▲ Les analyses de régression permettent de vérifier quelle part de l'écart de rémunération non-corrigé entre les femmes et les hommes peut être expliquée à l'aide de caractéristiques relatives à la qualification personnelle et au poste de travail (emploi).
- ▲ À l'aide de la part d'écart de rémunération expliqué par le sexe, il est établi s'il existe un doute de discrimination salariale.



Source: BFEG (2017), p. 2

Méthode de calcul logib (2)

Pourquoi un seuil de tolérance?

- ▲ « Le seuil de tolérance de 5% s'applique exclusivement à des contrôles dans les marchés publics. Autrement dit, si après avoir pris en compte les cinq facteurs (formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, niveau de compétences au sein de l'entreprise et position professionnelle), l'inégalité sexospécifique, c'est-à-dire la différence expliquée par les sexes, est statistiquement significativement supérieure au seuil de tolérance de 5%, les conditions du point de vue de l'égalité salariale sont considérées comme non remplies pour l'obtention d'un mandat de la Confédération. » (BFEG (2017), p. 2)
- ▲ « Le salaire peut être influencé par d'autres facteurs d'explication objectifs, qui ne prend pas en compte le modèle d'analyse standard utilisé dans les contrôles des marchés publics de la Confédération. Par conséquent, un **«seuil de tolérance» de 5%** a été introduit pour couvrir la part qui pourrait être expliquée par d'autres facteurs explicatifs.

Procédure

Etape 1: préparation des données

- Base de données au 30.09.2018 → Données incluses et exclues (par ex. apprentis, membres de commission, responsables de mandats, stagiaires et bénéficiaires de l'AI.)
- Fixation des types de salaires décomptés en tant que composantes du salaire à étudier

Etape 2: calcul des analyses de régression standardisée

- Déduction des caractéristiques des «qualifications personnelles» à prendre en compte: «années de formation», «années d'activités potentielles» et «années de service»
- **En 2018, les informations sur les certificats de formation individuelle étaient disponibles.**
- Déduction des deux caractéristiques des postes à prendre en compte: «position professionnelle» et «niveau de compétences au sein de l'entreprise»
- Calcul de la régression standard de logib
- Interprétation

Etape 3: évaluations complémentaires

Calcul des valeurs individuelles pour le niveau salarial en relation avec les courbes de régression
→ permet d'identifier un besoin d'agir au niveau individuel et de déduire des mesures

39

Résultats

Données de base et résumé de l'interprétation de la modèle de régression standard	Régression standard
Caractéristiques explicatives utilisées	Caractéristiques personnelles prises en considération : - Années de formation - Années (potentielles) de vie active - Années de service Caractéristiques liées aux postes prises en considération: - Niveau de compétence - Position professionnelle
Dans des conditions par ailleurs identiques, les femmes gagnent	2,5% de moins
La différence salariale spécifique au sexe est-elle supérieure, de manière significative, au seuil de tolérance de 5%?	Non
Le seuil de tolérance de 5% appliqué dans le domaine des achats	est respecté
R au carré (qualité du modèle)	0,857

* En utilisant la classe de salaire comme variable ordinale de 1B à 25 (30 niveaux de compétence) le résultat serait 1.2%.

40

Résumé et conclusions

- ▲ L'examen standardisé utilisant la méthode logib a montré que **les femmes employées par l'administration du canton du Valais ayant des caractéristiques individuelles et professionnelles équivalentes gagnent 2.5% de moins que les hommes.**
 - Caractéristiques individuelles de qualification : formation, ancienneté et expérience professionnelle potentielle
 - Caractéristiques liées au poste de travail : niveau de compétences au sein de l'entreprise et position professionnelle
- ▲ L'égalité salariale entre les femmes et les hommes employées par l'administration du canton du Valais est respectée en ce qui concerne le seuil de tolérance de 5 % admis dans les marchés publics de la Confédération.

Informations générales

Les calculs selon le modèle d'analyse standard se limitent à une discrimination systématique et n'excluent pas l'existence de salaires discriminatoires dans des cas individuels.

«Etant donné que seules les discriminations salariales systématiques sont recherchées dans le cadre des contrôles dans les marchés publics de la confédération et qu'un seuil de tolérance de 5% est utilisé, le résultat du contrôle ne peut pas être utilisé par l'entreprise contrôlée comme une preuve de l'absence de discrimination salariale en général, au sens de la Loi sur l'égalité LEg.» (BFEG)

Sources mentionnées

- ▲ Schär Moser, M., Strub, S. (2011) : mesures et instruments pour lutter contre la discrimination salariale spécifique au sexe – la Suisse aux yeux de l'étranger européen, Dossier 79, USS – Union syndicale suisse.
- ▲ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (2017): Modèle d'analyse standard relatif au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération (Approche méthodologique), lien : https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/standard-analysemodellzurueberpruefungderlohngleichheitszwischenf.pdf.download.pdf/modele_d_analysestandardrelatifaucontroledurespectdelegalitesala.pdf, date d'accès: 21.11.2018.
- ▲ www.logib.ch → Egalité salariale dans les achats de la Confédération, la page Internet contient des informations de base complémentaires sur la procédure de calcul. Logib a été développé, sur le plan de la conception, en 2004 par le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS pour le compte du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de la Commission des achats de la Confédération. Il contient des spécifications standardisées pour des analyses de régression basées sur les données relatives à la structure salariale (LSE) régulièrement collectées par l'Office fédéral de la statistique. L'instrument peut être obtenu sous www.logib.ch.

Résultat pour l'Etat du Valais

La constatation suivante peut être faite pour tous les calculs effectués :

«Selon la définition de logib, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'administration cantonale valaisanne est respectée».



Merci pour votre attention



Recertification de
l'Etat du Valais
Label «UND»



Contexte

- ▲ La conciliation entre vie professionnelle et non professionnelle est un **sujet d'actualité depuis plusieurs années.**
- ▲ Selon un rapport publié par le SECO : **les cantons et les communes font souvent figure de pionniers** en matière de conditions de travail favorables à la famille.
- ▲ Analyse coûts-bénéfices effectuée en Suisse auprès des grandes entreprises confirme également qu'une politique du personnel favorable à la famille porte ses fruits : **retour sur investissement de l'ordre de 8%.**

Contexte

- ▲ **Avantages avérés pour les entreprises :**
 - *diminution du stress et des coûts liés à l'absentéisme*
 - *amélioration du climat de travail*
 - *augmentation de la motivation et l'engagement des collaborateurs*
 - *diminution du taux de rotation*
 - *augmentation de la productivité*
 - *baisse des coûts de recrutement et d'introduction du personnel*
 - *augmentation de l'attractivité de l'entreprise*
- ▲ L'Etat du Valais, en tant qu'employeur, continue à mettre un **accent important dans sa politique du personnel sur la conciliation vie professionnelle et non professionnelle** de ses collaborateurs.

Mesures mises en places par l'Etat du Valais

Autonomie / Temps de travail / Contenu du travail

- ▲ Modèles de temps de travail flexibles facilitant la conciliation (introduction de l'horaire annuel)
- ▲ Possibilité de faire du télétravail
- ▲ Diversité de taux d'activité pour les femmes et pour les hommes possible
- ▲ Introduction du job-sharing
- ▲ Nombreuses mesures mises en place dans le cadre de la santé et la sécurité au travail (*formations des répondants santé et sécurité, détermination des dangers, etc.*)

Mesures mises en places par l'Etat du Valais

Recrutement de personnel / Développement du personnel / Politique salariale

- ▲ Entretiens annuels de développement avec les collaborateurs et les collaboratrices
- ▲ Programme de développement des compétences de conduite pour les cadres de l'Administration cantonale (cercles de cadres, groupes de projets, etc.)
- ▲ Concept détaillé de formation continue avec des offres spécifiques diverses
- ▲ Etc.

Mandat externe

- ▲ Afin de valoriser les prestations offertes à son personnel, l'Etat du Valais a confié **en 2010** un mandat à la société UND afin d'analyser les conditions de travail des employés d'Etat
- ▲ **2014** : Obtention du label « Famille & Profession » signifiant que l'Etat du Valais est un employeur attractif et moderne favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et non professionnelle
- ▲ **2018** : Procédure de recertification du label



Recertification Label «**Famille ET Profession**»

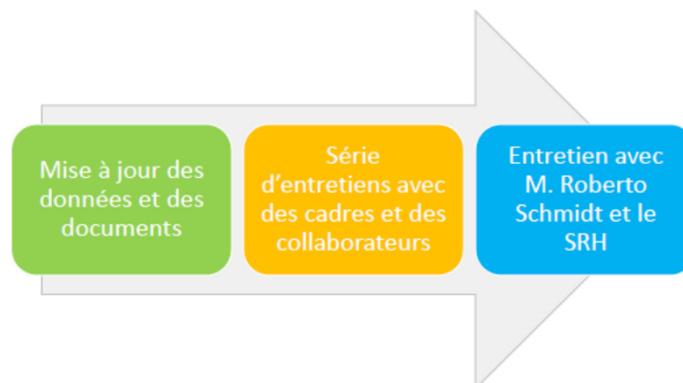
Administration du Canton du Valais

Sandra Zurbuchen Eichenberger, Co-Leitung Fachstelle UND

Fachstelle UND, Schipfe 7, 8001 Zürich, T 044 462 71 23, www.fachstelle-UND.ch

Centre de compétences dans le domaine de la conciliation entre famille/vie privée et profession pour hommes et femmes

- Statut juridique
Association privée
- Financement
Vente de prestations, aides financières et collecte de fonds
- Prestations
Conseils, offres de formation, promotion et travail en projet
- Méthode de travail
Orientation action et pratique, en réseau, interdisciplinaire





- Amélioration du Rating de 13,5 points en 4 ans par des mesures substantielles concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour les employé(e)s
 - Visibilité des prestations et possibilités
 - Meilleur support pour employé(e)s dans des situations précaires
 - Promotion de Home Office et travail agile
 - Soutien Temps partiel et Jobsharing
 - Sensibilisation gestionnaires
 - Attention au thème à l'entrée et au départ des employé(e)s



AVANTAGES



- Attractivité sur le marché du travail
- Loyauté, motivation et identification des employé(e)s
- Contribution à la santé des employé(e)s
- Réduction de l'absentéisme et de la rotation du personnel

RECERTIFICATION DE L'ADMINISTRATION DU CANTON DU VALAIS





Merci pour votre attention

