

Conseil d'administration
03-04 mars 2021

**En référence au point 6
de l'ordre du jour**

Point de l'ordre du jour : Enquête Pulse pour l'Association du personnel

Résumé

En décembre 2020, le Comité de l'Association du personnel (CAP) a lancé **une enquête** pour prendre la température ou le pouls **au sein du secrétariat de l'IPPF** et recueillir les réactions du personnel sur les priorités (questions et préoccupations clés, suggestions de mesures positives) que l'Association du personnel (AP) devra mettre en œuvre au cours de l'année à venir.

L'enquête a reçu 93 réponses à une série de questions entrant dans les grandes catégories suivantes :

- Direction / Leadership
- Impact de la restructuration et de la mise en œuvre d'un recentrage autour des AM
- Ressources humaines
- Protection
- Communication du Secrétariat

L'analyse des réponses a été consignée dans les résultats de l'enquête d'opinion 2020 de l'Association du personnel (voir annexe A) et communiquées à l'ensemble du personnel du Secrétariat le 9 février 2021.

Une première présentation a été faite à l'équipe de direction le 10 février 2021 et une deuxième discussion est prévue le 16 février pour approfondir les questions clés et les solutions proposées. Le CAP élaborera un plan d'action pour 2021 sur la base des suggestions de l'enquête et continuera à travailler avec l'équipe de direction pour améliorer le bien-être du personnel.

Questions de l'enquête

Composition des questions :

- trois (3) questions démographiques – lieu de travail, ancienneté et rôle
- seize (16) questions fermées accompagnées d'une échelle de 5 possibilités pour la réponse – pas du tout d'accord, pas d'accord, sans opinion, d'accord, tout à fait d'accord
- trois (3) questions ouvertes :
 1. Selon vous, quelles sont les questions/problèmes auxquels le Comité de l'Association du personnel doit donner la priorité dans l'année à venir ?
 2. Avez-vous des suggestions de mesures que le Comité de l'Association du personnel pourrait prendre pour encourager la création d'une culture du personnel dans toute l'organisation ?
 3. Souhaitez-vous communiquer autre chose au Comité de l'Association du personnel ?

Synthèse des résultats

Les réponses aux questions de l'enquête Pulse (voir les graphiques en annexe) présentent un **tableau mitigé**. La plupart des répondants sont *fiers de travailler pour l'IPPF* (71% sont d'accord

ou tout à fait d'accord) et leur travail *donne du sens à leur vie* (77% sont d'accord ou tout à fait d'accord). À la question de savoir si les gens *se sont sentis plutôt positifs au travail au cours des derniers mois*, le taux de réponses négatives est légèrement supérieur (34% pas d'accord ou pas du tout d'accord) à celui des réponses positives (seulement 33% ont répondu d'accord ou tout à fait d'accord). En outre, seul un peu plus de 50 % des répondants déclarent avoir *la ferme intention de travailler pour l'IPPF dans un an*.

Direction/Leadership

La direction doit **établir la stabilité** après plusieurs années de réformes structurelles internes. Les répondants estiment que **la transparence de la direction dans le processus décisionnel est nécessaire**, 47% ont le sentiment que la direction n'est pas transparente dans ses décisions, et appellent à une communication accrue autour des décisions et des processus décisionnels. En outre, les réponses ont pointé la nécessité de créer un **sentiment de communauté** et une culture IPPF parmi le personnel de tous les bureaux.

Impact de l'exercice de restructuration et de la mise en œuvre d'un recentrage autour des AM

Un certain nombre de membres du personnel indiquent **qu'ils ne savent pas encore très bien** ce que l'on entend par « secrétariat unifié » et « fédération centrée autour des AM » et que cela n'a pas encore été bien traduit ou mis en œuvre. L'organisation pragmatique du travail entre les régions et les fonctions globales n'a pas été définie et il n'y a pas encore de rôles ou de responsabilités clairement établis. En conséquence, le personnel affirme qu'il y a eu **une baisse de moral**, également due à la diminution des allocations budgétaires pour 2021 et à l'augmentation de la charge de travail du personnel restant.

Ressources humaines

Bien que la plupart des répondants aient une opinion positive de l'IPPF, il reste un pourcentage important de personnes qui ont indiqué le contraire. **L'évolution de carrière** est l'un des points les plus sensibles, les « sans opinion », « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord » représentant 75% des réponses. **L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** est également un sujet de préoccupation majeur pour le personnel. Les employés ont indiqué que la direction s'attendait à ce qu'ils travaillent le soir et le week-end, surtout maintenant que la plupart d'entre eux travaillent à domicile en raison de la pandémie. Une autre priorité clairement identifiée parmi le personnel est la nécessité de **conditions de travail équitables et unifiées** dans toute la fédération : des chances justes et égales pour tous (y compris les salaires et les promotions), en veillant à ce que tout le personnel, quel que soit son lieu de travail, ait le même accès à l'information, au soutien, aux politiques de ressources humaines et aux avantages. Cela signifie des politiques unifiées qui font de la politique de la fédération le plus grand dénominateur commun. Le processus d'évaluation comparative est encouragé.

Protection

Le personnel a exprimé un grand besoin que les efforts de protection se poursuivent en tant qu'effort commun à travers la Fédération, et qu'ils soient cohérents dans toutes les régions de l'IPPF. Si 62% des répondants se sentent en sécurité au travail, il est préoccupant qu'un tiers des répondants aient indiqué le contraire. **Le harcèlement et les brimades** sont un problème clé, en particulier le harcèlement verbal et physique de la part des supérieurs et de collègues cadres. Il est prioritaire de prendre des mesures pour assurer **une culture du travail** dans laquelle tous les membres du personnel sont respectés, quels que soient leur titre, leur désignation ou leur lieu de travail, et d'avoir une politique de tolérance zéro des brimades, du harcèlement et de la fraude. Des préoccupations spécifiques ont également été soulevées concernant la protection de la vie et de la santé du personnel en déplacement sur le terrain et la mise en place des mesures sanitaires liées à la COVID-19 sur le lieu de travail.

Communication

Seuls 42% des répondants estiment être tenus informés de ce qui se passe dans l'ensemble du Secrétariat, tandis que 46% estiment recevoir des informations adéquates de la part de la direction

pour faire un bon travail (réponses « tout à fait d'accord » et « d'accord »). Un investissement dans la **communication interne** contribuerait à renforcer plusieurs domaines mis en avant comme ayant besoin d'être renforcés, notamment une meilleure communication, la création d'une solidarité à travers la fédération, y compris un sentiment de communauté, et la possibilité pour le personnel de mieux connaître ce qui se passe dans d'autres parties de la fédération.

Tendances générales :

Communication

- Une communication transparente et plus cohérente, y compris un partage régulier d'informations sur les principaux changements organisationnels, les conditions d'emploi, et le renforcement du moral et des liens entre les bureaux du Secrétariat.
- Une plus grande clarté sur la gestion matricielle et le soutien aux personnes qui entrent dans ces relations, y compris une clarification de la dynamique et des relations des équipes unifiées
- Apprendre de l'intérieur : les bureaux du Secrétariat jouent un rôle de facilitation qui, sans le soutien du Secrétariat, ne permettrait pas aux AM d'avoir les opportunités qu'elles ont. Nous devrions examiner les succès de l'organisation et prendre exemple sur ceux d'autres régions pour examiner les facteurs de succès et investir dans ceux qui permettent de croître et de se développer.

Protection

- Améliorer la sécurité du personnel lors de ses déplacements et sur le terrain
- Des plateformes de protection plus complètes, meilleures et plus solides
- Des mesures visant à garantir une culture du travail dans laquelle tous les membres du personnel sont respectés, quels que soient leur titre, leur désignation ou leur lieu de travail ; une politique de tolérance zéro pour les brimades, le harcèlement et la fraude, et la protection des employés confrontés au harcèlement, aux brimades et aux abus de leur(s) supérieur(s)

Bien-être du personnel

- Donner la priorité et investir dans le bien-être du personnel, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la sécurité sur le lieu de travail, les possibilités de développement et la motivation du personnel.
- Un processus de classement des priorités après la restructuration pour éviter la surcharge de travail du personnel restant
- Une politique RH sur la manière de gérer le temps de travail à domicile et des attentes justes et raisonnables en matière d'heures de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, clarifiées et modelées par la direction.
- Des politiques et des avantages RH standardisés qui reflètent un secrétariat unifié dans toutes les régions

Pour un sentiment de communauté et une culture

- Construire un sentiment de communauté : il est nécessaire que les directeurs initient, inspirent et créent une vision commune de ce sur quoi nous devons nous concentrer.
- Des plateformes/des moyens en ligne pour s'engager, se relier et construire des relations afin de favoriser l'interaction entre les différentes équipes, bureaux et niveaux de management
- Optimiser les talents par le recrutement objectif de personnel qualifié et indépendant et par des récompenses et une reconnaissance transparentes pour retenir les talents, une évaluation comparative transparente des salaires du personnel, y compris une analyse de genre, et des conseils de recrutement clairs et équitables.
- Partager un organigramme et une matrice de compétences de l'IPPF
- Promouvoir une culture de l'apprentissage et du développement en donnant des possibilités de développer des compétences professionnelles, en encourageant la formation continue pour l'ensemble du personnel, et en investissant dans la formation au management

Recommandations au Comité de l'Association du personnel :

En plus des contributions ci-dessus sur les questions et les solutions pour la Fédération, que le Comité prendra en compte dans nos discussions et dans nos contributions à la Direction, le personnel a également fait de nombreuses recommandations utiles pour **le travail du Comité**, qui seront discutées et classées par ordre de priorité lors de sa prochaine réunion. Ces recommandations sont axées sur la communication, la représentation diversifiée dans les entités de la fédération et le Comité de l'Association du personnel, et le renforcement du moral, de la confiance et du sentiment de communauté. Nous ferons de notre mieux pour en tenir compte et répondre au plus grand nombre possible, et nous transmettrons également ces grandes idées aux futurs membres du Comité.

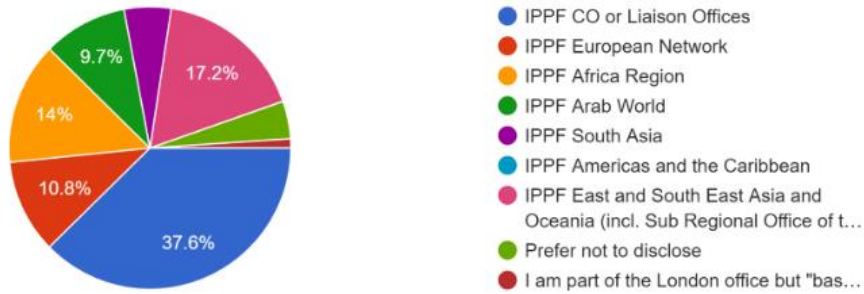
Pour aller de l'avant

Le CAP a rencontré l'équipe de la Direction le 10 février pour présenter les résultats de l'enquête Pulse. Une autre réunion aura lieu le 16 février pour trouver ensemble des moyens de traiter certaines des questions clés émanant du rapport.

Annex : Staff Association Pulse Survey 2020 Result Graphs (veuillez noter que le traducteur ne peut traduire ces graphes car ce sont des "images » et il n'a pas accès à la version word. Veuillez accepter mes excuses).

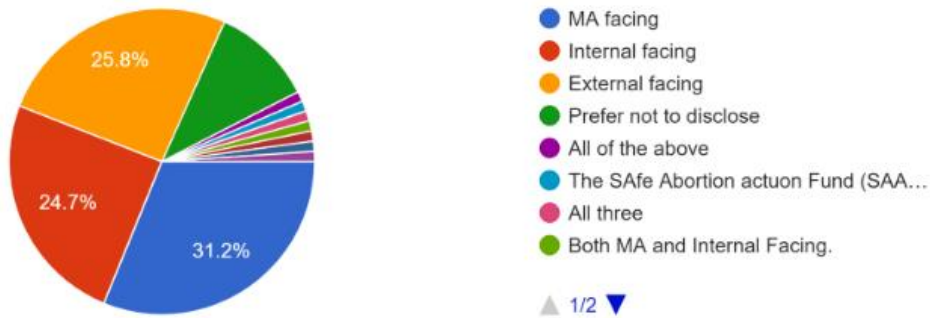
What IPPF Secretariat location are you based?

93 responses



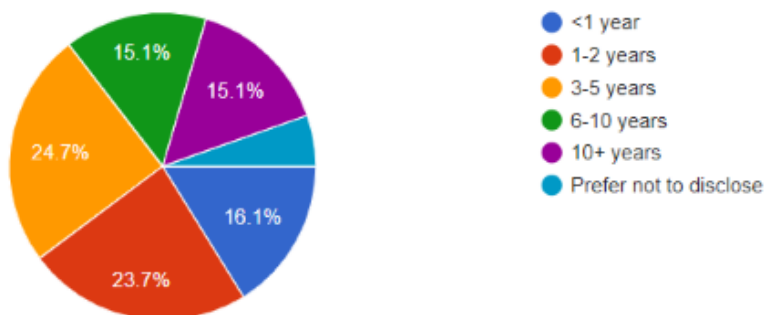
What type of role do you have in the organisation (what applies most)?

93 responses



How long have you been employed with IPPF?

93 responses



Scale Guide:

X-axis: level of agreement (1-strongly disagree, 2-disagree, 3-neutral, 4-agree and 5-strongly agree)

Y-axis: number of staff

