

# Utiliser les sondages éclair pour mobiliser son équipe

## Résultats des sondages éclair

Série d'outils de travail : 7 de 10



Les sondages éclair auprès des équipes sont de courts questionnaires faciles à remplir qui sont envoyés régulièrement par voie électronique pour prendre le pouls des employé·es sur des sujets comme la mobilisation, la satisfaction, les relations et l'environnement de travail. Ils permettent d'obtenir des commentaires des membres de son équipe, d'évaluer l'efficacité de l'équipe et de cerner les aspects à améliorer.

Le présent outil de travail, septième de la série, permet d'examiner le processus du sondage éclair à partir de divers points de vue pour vous aider à mieux comprendre les résultats obtenus.

### Tri et comparaison des résultats

Il y a de nombreuses façons de trier et de comparer les résultats d'un sondage éclair. Celles-ci sont présentées ci-après.

#### Vue d'ensemble / vue détaillée



Examinez les résultats de façon globale avant de porter votre attention sur un élément en particulier. Vos impressions générales peuvent vous aider à cibler les éléments sur lesquels vous concentrer.

#### Réponses quantitatives / réponses qualitatives

1 2 3  
4 5 6  
7 8 9



Les commentaires écrits fournissent un contexte permettant d'interpréter les chiffres et d'humaniser la rétroaction.

#### Résultats positifs / résultats négatifs



Saluez les résultats positifs et envisagez les résultats négatifs comme des possibilités d'amélioration. Recueillez suffisamment de commentaires au fil du temps pour pouvoir en tirer des conclusions. Discutez de ceux-ci, mais ne répondez pas trop rapidement à des commentaires négatifs qui pourraient concerner des problèmes à court terme.

#### Résultats individuels/ combinés



Examinez certains résultats un par un, et d'autres, comme un tout (p. ex., résultat très positif + résultat plutôt positif = résultat positif). Examinez les résultats sur des sujets connexes comme un tout (p. ex., les résultats des questions relatives à la mobilisation).



Cette série de dix outils de travail porte sur la façon de concevoir et de mener des sondages éclair pour favoriser la mobilisation, la positivité et la productivité des équipes en milieu de travail. Chaque outil fournit de l'information générale sur le sujet traité et présente les principales étapes de l'élaboration de sondages éclair menés auprès des équipes. Faites-nous part de vos [commentaires](#)!

Outil de travail : TRN4-J27



École de la fonction  
publique du Canada

Canada School  
of Public Service

Canada



### Résultats actuels / résultats précédents



Comparez les résultats actuels du sondage éclair avec les résultats de vos sondages précédents. Remarquez-vous des tendances dans les résultats?

### Constance / changement soudain



Certains résultats devraient demeurer inchangés au fil du temps, donc prenez note des changements soudains ou importants. Faites, au besoin, un suivi auprès de votre équipe pour comprendre ce changement.

### Résultats actuels / points de référence



Comparez les résultats actuels aux points de référence choisis lorsque les objectifs du sondage ont été établis. Les points de référence peuvent être internes ou externes (voir ci-dessous).

### Résultats d'équipe / résultats de sous-groupes



Qu'est-ce qu'indiquent les résultats d'équipe? Comment varient les réponses aux questions selon différentes manières de regrouper les membres de l'équipe?

### Chiffres / graphiques



Un graphique peut aider les membres de l'équipe à mieux comprendre les résultats. Déterminez la meilleure façon de représenter visuellement les résultats pour en faciliter l'interprétation (p. ex., tableau ou diagramme circulaire).

### Beaucoup de conséquences / peu de conséquences



À quels résultats devrait-on donner suite rapidement, faute de quoi il y aurait des conséquences importantes sur l'organisation? À quels résultats pourrait-on donner suite de manière non urgente ou ne pas donner suite du tout?



### Résultats simples / résultats complexes



Triez les résultats manuellement si le sondage est simple. Utilisez un logiciel de sondage pour obtenir une analyse détaillée des résultats.

### Analyser / s'enliser



Passer trop de temps sur l'analyse pourrait retarder ou même entraver la prise de décisions et le suivi, s'il y a lieu.

## Révision des questions du sondage éclair

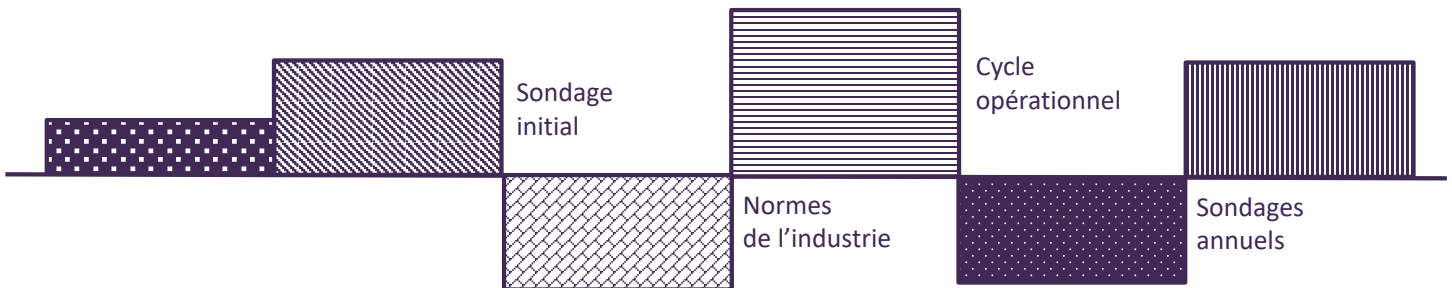
Certains résultats pourraient vous inciter à réviser la formulation de certaines questions qui pourraient manquer de clarté ou être trop complexes. Posez-vous les questions suivantes :

- Les réponses aux questions liées entre elles ou portant sur un même thème sont-elles incohérentes ou même aléatoires?
- Les réponses suggèrent-elles qu'un suivi serait possible?
- Les réponses à une même question sont-elles contradictoires ou aux extrêmes?
- Les réponses sont-elles neutres, ce qui laisse croire à de l'incertitude chez les répondant-es?
- Y a-t-il des questions laissées sans réponse ou dont le taux de réponse est faible?



## Analyse comparative des résultats

Certaines questions du sondage éclair sont choisies pour permettre l'analyse comparative des résultats avec ceux de groupes comparables. Les résultats peuvent également être comparés à vos propres résultats initiaux ou récents.



L'analyse comparative permet d'évaluer les résultats et les mesures prises au fil du temps :



### Sondage initial

Un premier sondage éclair peut servir de point de référence pour vos prochains sondages, ce qui vous permettra de comparer les résultats dès le début.



### Normes de l'industrie

Si les questions sont tirées de banques de questions standard, les résultats de votre sondage éclair peuvent être comparés aux résultats plus vastes obtenus dans le secteur public.



### Cycle opérationnel

En compilant les résultats au fil du temps, vous pourrez comparer les résultats pour un même moment de l'année.



### Sondages annuels

La répétition de certaines questions permet de faire des comparaisons avec les résultats de sondages annuels.



## Taux de participation au sondage éclair

Les avis sont partagés quant à ce qui est considéré comme un taux de participation acceptable. Tenez compte des points suivants :

- Un faible taux de participation peut signifier que les résultats ne représentent que l'opinion d'une partie de l'équipe, ce qui rend discutables les décisions sur les mesures de suivi appropriées.
- Un haut taux de participation élevé peut accroître la crédibilité des résultats, permettre une analyse plus approfondie et renforcer le mandat pour d'éventuelles mesures de suivi.
- Une faible participation pourrait indiquer un manque de confiance ou de mobilisation, particulièrement si les résultats de sondages éclair précédents n'ont pas fait l'objet de suivis.
- Dans les petites équipes, la non-participation d'une ou deux personnes peut avoir une incidence importante sur le taux de participation en pourcentage.

Lorsque les membres de l'équipe sont enclin-es à fournir leur rétroaction, le taux de participation augmente et les commentaires fournis gagnent en sincérité et prennent de la valeur. Envisagez les mesures suivantes pour améliorer le taux de participation :



**Répondre à la rétroaction**



**Concevoir un sondage convivial**



**Envoyer un rappel par courriel**



**Personnaliser l'exercice**



**Renforcer la confidentialité**



**Discuter des obstacles**



**Ajuster l'échéance**



**Dire merci**

Faites-nous part de vos [commentaires!](#)



Suite  
[Outil de travail 8 – Suite à donner au sein de l'équipe \(TRN4-J28\)](#)