

Feuille de travail pour l'analyse des résultats du questionnaire

Veillez noter que l'analyse des besoins vous permet de déterminer les lacunes dans les compétences particulières, les aspects à améliorer prioritaires et les idées de suites à donner. Les résultats aideront à orienter vos décisions; ils sont subjectifs et devraient être étudiés dans le contexte de votre organisation.

Instructions

- Recueillez tous les questionnaires dûment remplis, avant d'examiner les réponses.
- Consignez les tendances générales pour chaque partie du questionnaire.
- Consignez les similitudes et les différences dans les perceptions des divers groupes face aux principales questions, priorités et solutions possibles.
- Notez la fréquence des réponses aux différentes questions, p. ex., les lacunes dans les compétences et les solutions.
- Résumez les réponses. (Votre sommaire devrait tenir compte, aussi nettement et honnêtement que possible, des points de vue des répondants, mais pas de vos propres interprétations des données.)
- Partagez les résultats du questionnaire (en mettant l'accent sur les aspects positifs et les idées de suites à donner) avec les employés (p. ex., les bulletins et les assemblées du personnel).
- Invitez les employés à s'engager à les appuyer et y participer.
- Une fois que vous avez un aperçu des aspects et des idées de suites à donner prioritaires, reportez-vous à la page Suites à donner. On y fournit des conseils et des outils pour la mise en œuvre des diverses stratégies.

Comprendre les résultats

Les questionnaires comportent quatre parties :

Partie 1 : Les résultats offrent un instantané des perceptions et de la participation quant aux offres de formation professionnelle actuelles

Partie 2 : Les résultats déterminent les difficultés particulières des chauffeurs professionnels et les aspects prioritaires en matière de suites à donner

Partie 3 : Les résultats déterminent les idées de suites à donner

Partie 4 : L'incidence des compétences essentielles (gestionnaires et superviseurs seulement)

Partie 1 : Les offres de formations

- Si beaucoup de répondants n'ont pas énuméré la formation, cela indique une possibilité d'offrir des occasions de formation et d'apprentissage à l'intention des chauffeurs professionnels et d'instaurer une culture d'apprentissage au sein de votre organisation.
- Si beaucoup de répondants indiquent que la formation ne leur a pas permis d'atteindre leurs objectifs et qu'ils ont des suggestions d'aspects à améliorer, vous pourriez envisager d'intégrer les suggestions et les compétences essentielles à d'autres formations en milieu de travail.
- Les réponses des chauffeurs professionnels à la formation peuvent révéler des attitudes à l'égard de la formation et des préférences à l'égard des diverses techniques de formation.

Partie 2 : Les points forts et les aspects à améliorer en matière de compétences

- Si beaucoup de répondants ont coché les mêmes tâches comme étant difficiles, cela peut indiquer un aspect à améliorer en matière de compétences.
- Si les réponses indiquent que des documents comme des diagrammes, des tableaux, des listes de vérification en matière d'inspection, etc. sont difficiles, cela peut être un aspect prioritaire en matière de suites à donner.

Il y a plusieurs activités que vous pourriez envisager, notamment revoir les documents, créer des exemples et intégrer des heures à la formation pour permettre aux chauffeurs de passer en revue les documents.

- Si les réponses indiquent que certaines tâches en mathématiques et en calcul sont difficiles, cela peut être un aspect prioritaire en matière de suites à donner.

Il y a plusieurs activités que vous pourriez envisager, notamment revoir les opérations mathématiques dans le cadre de la formation et fournir des aide-mémoire et de la formation en mathématiques pour améliorer les compétences dans ce domaine.

- Si les réponses indiquent que certaines tâches en lecture sont difficiles, cela peut être un aspect prioritaire en matière de suites à donner.

Il y a plusieurs activités que vous pourriez envisager, notamment intégrer des heures à la formation pour passer en revue les documents complexes tels que les règlements et les manuels, créer des feuilles d'instructions pour les tâches et de la formation pour améliorer les compétences en lecture.

Partie 3 : Les idées de suites à donner

- Si les réponses indiquent que les modifications professionnelles ont touché les chauffeurs professionnels, recherchez les similitudes dans la façon dont ces modifications les ont

touchés. Tenez compte des réponses au moment de sélectionner les suites à donner prioritaires et les activités professionnelles sur lesquelles mettre l'accent.

- Si les réponses indiquent des similitudes dans les idées de suites à donner, vous pourriez envisager de sélectionner ces aspects comme suites à donner prioritaires. Elles semblent susciter le plus grand intérêt et, par conséquent, sont les plus susceptibles d'être appuyées et de réussir. Il s'agit d'un volet important de l'intégration des compétences essentielles au milieu de travail.
- Si beaucoup de répondants ont indiqué qu'une formation complémentaire serait avantageuse pour les chauffeurs professionnels, vous pourriez envisager cet aspect comme suite à donner prioritaire. Recherchez les tendances quant aux formations suggérées et aux techniques de formation privilégiées. Communiquez avec un conseiller en CE local pour discuter des ressources offertes dans votre région.
- Si les réponses ont indiqué un intérêt à participer aux activités éventuelles, assurez-vous d'offrir pareilles possibilités que ces activités ait lieu. Partagez les résultats du questionnaire (en mettant l'accent sur les idées de suites à donner), demandez à des bénévoles d'aider à mettre en œuvre les activités, élaborer les ressources, etc. Tenez les employés renseignés sur les suites à donner.

Partie 4 : L'incidence des compétences essentielles

- Les réponses peuvent aider à constituer une analyse de rentabilisation des compétences essentielles.
- Elles aident à sensibiliser les superviseurs et les gestionnaires au rôle et à l'incidence des CE.
- Recherchez les similitudes dans les champs de coûts et les incidences positives. Mentionnez ces aspects lorsque vous parlerez aux superviseurs et aux gestionnaires, afin d'aider à obtenir leur soutien aux activités.
- Si les réponses indiquent un champ de coûts particulier comme préoccupation, envisagez cet aspect au moment de sélectionner les suites à donner prioritaires et les activités professionnelles sur lesquelles mettre l'accent.
- Utilisez les réponses à cette partie du questionnaire pour élaborer des données de référence sur les aspects à améliorer (objectifs) et pour évaluer l'efficacité des stratégies en matière de compétences essentielles.

L'analyse des besoins professionnels : Feuille de travail sur les résultats du questionnaire

Utilisez la présente feuille de travail pour consigner les réponses et déterminer les tendances et les suites à donner possibles.

Questions	Réponses des gestionnaires/ superviseurs	Réponses des répartiteurs	Réponses des chauffeurs professionnels
Partie 1 : Les offres de formations			
1. Quelle formation avez-vous suivie?			
2. Comment la formation a-t-elle été offerte?			
3. La formation a-t-elle répondu à vos besoins? Aspects à améliorer			
4. Mode préféré d'apprentissage?			
Partie 2 : Les points forts et les aspects à améliorer en matière de compétences			
Aspects difficiles			
Lire les courriels et / ou notes de services			
Lire les guides			
Lire les manuels			
Lire les règlements			
Remplir les listes de vérification professionnelles			
Utiliser les divers diagrammes et tableaux (TMD, etc.)			

Remplir les annexes ou les carnets de suivi			
Remplir le journal du chauffeur, les feuilles de paye hebdomadaires, etc.			
Effectuer les calculs			
Calculer et consigner les dépenses et les heures			
Prendre les mesures et calculer au moyen de formules			
Remplir les devis			
Partie 3 : Les idées de suites à donner			
1. Récentes modifications et incidences			
2. Quelles ressources, activités ou formations seraient utiles?			
3. Quelle formation complémentaire proposeriez-vous?			
4. Qu'est-ce qui faciliterait la participation aux formations?			
5. Souhaitez-vous y participer?			

Partie 4 : L'incidence des compétences essentielles (gestionnaires / superviseurs seulement)			
1. Deux aspects qui représentent les coûts les plus importants en matière de compétences essentielles?			
2. Aspects où intégrer les compétences essentielles au milieu du travail aurait une incidence positive			
Les tendances :			
Les idées de suites à donner :			