

Proposition de questions pour le sondage

CSSXX — Centre de services scolaire anonyme

Un sondage coconstruit avec le Centre de services scolaire. Ce document présente le questionnaire élaboré en fonction des priorités d'action identifiées par votre organisation.

32 QUESTIONS

Le socle Kyogo et les questions retenues forment un questionnaire volontairement concis, propice à des réponses de qualité.

Ces leviers ont été retenus en fonction des priorités identifiées par l'organisation.

7 LEVIERS

8 à 12 minutes ENVIRON

Le sondage est conçu pour être complété rapidement, sans compromettre la richesse du portrait obtenu.

Les piliers du climat

Les piliers décrivent des états vécus que l'organisation ne peut pas modifier directement. Ces huit questions mesurent la satisfaction globale et les besoins psychologiques afin de conserver des repères comparables d'une mesure à l'autre.

01

CLIMAT

Degré de satisfaction générale envers l'emploi, son intérêt, son climat et ses conditions.

02

APPARTENANCE

Sentiment de lien, d'appartenance et de qualité relationnelle dans l'environnement de travail.

03

AUTONOMIE

Sentiment de liberté, de choix et de contrôle sur sa manière de travailler au quotidien.

04

COMPÉTENCE

Sentiment d'efficacité, de progression et de confiance dans sa capacité à bien faire son travail.

UN SOCLE COMMUN À CHAQUE MESURE

Les huit questions associées à ces piliers sont toujours incluses. L'organisation agit sur les leviers du climat, puis observe si ces états évoluent d'une mesure à l'autre.

Les leviers du climat

En complément des piliers communs à tous les sondages Kyogo, les leviers suivants ont été retenus avec l'équipe du Centre de services scolaire. Ils décrivent des conditions concrètes de travail que l'organisation peut ajuster pour améliorer le climat.

01

3 questions

Sécurité psychologique

Liberté de parole, droit à l'erreur et faible peur du jugement dans le travail collectif.

02

4 questions

Soutien social

Soutien perçu de la part des collègues et du supérieur immédiat, disponibilité et entraide.

03

3 questions

Cohérence culturelle et climat collectif

Climat collectif et cohérence entre les valeurs affichées et les façons de faire réelles.

04

2 questions

Leadership et style de management

Perception des comportements du supérieur immédiat en matière de communication, planification et gestion.

05

4 questions

Satisfaction envers la communication interne

Qualité, clarté et fréquence des communications internes; transparence de l'information.

06

4 questions

Ambiguïté et conflit de rôle

Incertitude sur les attentes, responsabilités et tâches (ambiguïté) ou incompatibilité entre attentes (conflit).

07

4 questions

Clarté et reconnaissance

Clarté des attentes professionnelles et reconnaissance des efforts fournis et du sentiment que le travail est apprécié à sa juste valeur.

NOTRE APPROCHE

Mesurer une expérience de travail

Une mesure utile considère ce que les personnes perçoivent, ressentent et font dans leur contexte de travail.

01

COGNITIF

Ce que je perçois

Les questions cognitives portent sur la manière dont une personne comprend ou évalue sa situation de travail.

Exemple — « Je comprends clairement ce qui est attendu de moi. »

02

AFFECTIF

Ce que je ressens

Les questions affectives permettent de considérer l'expérience émotionnelle associée à cette situation.

Exemple — « Je me sens soutenu lorsque le travail devient exigeant. »

03

COMPORTEMENTAL

Ce que j'observe dans les comportements

Les questions comportementales s'intéressent aux manifestations concrètes associées à l'expérience de travail.

Exemple — « Mon supérieur prend le temps de me donner une rétroaction lorsque j'en ai besoin. »

POURQUOI PLUSIEURS QUESTIONS ?

UNE QUESTION DONNE UN SIGNAL. PLUSIEURS QUESTIONS DONNENT UNE MESURE.

Une expérience complexe ne peut généralement pas être résumée de manière fiable par une seule formulation. Plusieurs questions permettent de croiser les angles, de réduire le poids d'une interprétation isolée et d'obtenir un portrait plus juste de l'expérience vécue.

LE QUESTIONNAIRE

Questions retenues

PILERS DU CLIMAT

8 questions · toujours incluses

SOCLE KYOGO

SATISFACTION AU TRAVAIL (GLOBALE)

- 01 Je ressens une insatisfaction marquée dans mon travail.
- 02 Dans l'ensemble, je considère que mon travail est satisfaisant.

MOTIVATION - AUTONOMIE

- 05 Dans mon travail, j'ai l'impression d'être contraint de faire des choses que je ne souhaite pas faire.
- 06 J'ai la liberté d'organiser mon travail comme je le juge préférable.

MOTIVATION - AFFILIATION

- 03 Dans mon milieu, il m'arrive de me sentir isolé(e) de mes collègues.
- 04 Au travail, je me sens généralement intégré(e) à un groupe.

MOTIVATION - COMPÉTENCE

- 07 Je doute parfois de ma capacité à bien faire mon travail.
- 08 Je me sens compétent dans mon travail.

LEVIERS DU CLIMAT

24 questions · leviers choisis avec votre équipe

VOS QUESTIONS

01 SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

- 01 Il m'arrive d'hésiter à donner mon opinion par crainte d'être jugé(e).
- 02 Dans mon milieu, il est possible de poser des questions ou d'admettre une erreur sans être pénalisé(e).
- 03 Je peux exprimer un désaccord constructif sans crainte.

02 SOUTIEN SOCIAL

- 04 Face à mes difficultés professionnelles, je me sens souvent seul(e).
- 05 Il est parfois difficile d'obtenir de l'aide de mon supérieur immédiat.
- 06 Mon équipe de travail est une source importante de soutien dans les moments difficiles.
- 07 Je peux compter sur mes collègues si j'ai besoin d'un coup de main.

03 COHÉRENCE CULTURELLE ET CLIMAT COLLECTIF

- 08 L'atmosphère générale au travail est régulièrement tendue ou négative.
- 09 Dans mon milieu, les valeurs mises de l'avant se traduisent clairement dans les façons de faire.
- 10 Mon organisation favorise généralement la collaboration entre les employés.

04 LEADERSHIP ET STYLE DE MANAGEMENT

- 11 Mon supérieur immédiat pourrait mieux communiquer ses attentes.
- 12 Le leadership de mon supérieur immédiat contribue clairement à un bon climat de travail.

05 SATISFACTION ENVERS LA COMMUNICATION INTERNE

- 13 Il m'arrive souvent de ne pas recevoir l'information essentielle à temps.
- 14 L'information que je reçois est parfois incomplète ou peu claire.
- 15 La communication interne est claire et suffisamment transparente pour bien orienter mon travail.
- 16 En général, je reçois à temps l'information nécessaire à mon travail.

06 AMBIGUÏTÉ ET CONFLIT DE RÔLE

- 17 Les attentes liées à mon travail manquent souvent de clarté.
- 18 Il arrive que les demandes qui me sont faites soient contradictoires.
- 19 Je comprends clairement comment mon travail contribue aux objectifs de l'organisation.
- 20 Mes responsabilités professionnelles sont bien définies.

07 CLARTÉ ET RECONNAISSANCE

- 21 Je me sens souvent tenu(e) pour acquis(e) dans mon travail.
- 22 Mes efforts ne sont pas toujours remarqués à leur juste valeur.
- 23 Je me sens réellement apprécié(e) pour ma contribution professionnelle.
- 24 Je reçois de la rétroaction constructive sur la qualité de mon travail.

© 2026 Kyogo. Les formulations de questions et le contenu méthodologique présentés dans ce document sont réservés à l'usage du destinataire et ne peuvent être reproduits ou diffusés sans autorisation de Kyogo.