

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les tableaux de bord. Voici un aperçu des questions posées :

- Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?
- Quel type de données recherchez-vous?
- Etc.

Nombre de répondants : 105

Cet appel à tous a été fait entre le 15 et le 25 décembre 2009.



Note de l'éditeur

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en février 2010.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Faits saillants

- Dans plus du tiers (34,58 %) des organisations où œuvrent les répondants, le principal objectif de l'utilisation d'un tableau de bord consiste à gérer la performance de l'organisation; au sein de plus d'un quart de celles-ci (24,17 %), le but poursuivi est plutôt le contrôle, le suivi et l'évaluation du service.
- Quant à la façon de sélectionner les indicateurs de performance, près de la moitié (43,00 %) des répondants se basent sur la stratégie de l'entreprise et près d'un quart (25,00 %), les choisissent en fonction de problèmes éprouvés par l'entreprise
- Près des deux tiers des répondants (61,86 %) ont affirmé que les employés ne reçoivent pas une formation qui leur permettrait de bien interpréter les indicateurs.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?

Pour la gestion de la performance de l'organisation	83	34,58 %
Pour suivre, contrôler et évaluer mon service	58	24,17 %
Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail	39	16,25 %
Pour communiquer avec les employés et les motiver	47	19,58 %
Autre (précisez)	13	5,42%
Nombre de réponses	240	

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

2. Quel type de données recherchez-vous?

Quantité (nombre, volume, taux, etc.)	97	37,89 %
Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5)	48	18,75 %
Montant (coût, bénéfice, etc.)	58	22,66 %
Temps (délai)	53	20,70 %
Nombre de réponses	256	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

3. Quels indicateurs utilisez-vous?

Taux de roulement	83	10,25 %
Coût de recrutement	31	3,83 %
Fréquence des accidents	71	8,77 %
Coûts totaux des accidents	46	5,68 %
Nombre de jours perdus liés à un accident	62	7,65 %
Taux d'acceptation des demandes par la CSST	13	1,60 %
Nombre d'accidents évités (risques)	17	2,10 %
Taux d'absentéisme	73	9,01 %
Nombre de retards	16	1,98 %
Coût moyen de formation	43	5,31 %
Taux de satisfaction à l'égard de la formation	24	2,96 %
Ancienneté	38	4,69 %
Salaire	40	4,94 %
Capacité des employés (productivité)	19	2,35 %
Nombre de griefs	36	4,44 %
Délai moyen d'embauche	33	4,07 %
Nombre moyen d'heures de formation par employé	41	5,06 %
Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale	29	3,58 %
Coût moyen du règlement des griefs	10	1,23 %
Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale	11	1,36 %
Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés	9	1,11 %
Taux de participation aux activités sociales	11	1,36 %
Taux de satisfaction des employés	37	4,57 %
Autre (précisez)	17	2,10 %
Nombre de réponses	810	

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?

Selon la stratégie de l'entreprise	43	43,00 %
À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise	25	25,00 %
Selon les demandes du siège social de l'entreprise	9	9,00 %
Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée	8	8,00 %
Autre (précisez)	15	15,00 %
Nombre de répondants	100	

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?

Oui	47	47,00 %
Non	27	27,00 %
Je ne sais pas	12	12,00 %
Sans objet	14	14,00 %
Nombre de répondants		100

6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?

Avec l'équipe du service des ressources humaines	59	28,92 %
Avec le comité des opérations	26	12,75 %
Avec le comité de direction	87	42,65 %
Avec les employés	24	11,76 %
Autre (précisez)	8	3,92 %
Nombre de réponses		204

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?

Oui	17	17,52 %
Non	60	61,86 %
Sur demande	20	20,62 %
Nombre de répondants		97

8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?

Oui	44	44,90 %
Non	54	55,10 %
Nombre de répondants		98

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	17	17,17 %
101 à 500 employés	52	52,53 %
501 à 1000 employés	10	10,10 %
1001 à 5000 employés	13	13,13 %
5001 employés et plus	7	7,07 %
Nombre de répondants		99

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	6	6,12 %
Commerce de détail (44-45)	3	3,06 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	0	0,00 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	1	1,02 %
Transport et entreposage (48-49)	5	5,10 %
Services publics (22)	2	2,04 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	2	2,04 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	7	7,15 %
Administrations publiques - fédérales (91)	1	1,02 %
Administrations publiques - municipales (91b)	1	1,02 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	0	0,00 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	3	3,06 %
Fabrication autres (31-33)	33	33,68 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	4	4,08 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	3	3,06 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Autres services - associations (81a)	2	2,04 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	1	1,02 %
Commerce de gros autres (41)	3	3,06 %
Finance et assurances (52)	2	2,04 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	4	4,08 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	0	0,00 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	0	0,00 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	0	0,00 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	2	2,04 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	1,02 %
Services professionnels - autres services (54b)	4	4,08 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	0	0,00 %
Services professionnels - services conseils (54)	7	7,15 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Ne s'applique pas	1	1,02 %
Nombre de répondants	98	

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	Moins de 100 employés (17 répondants) 1 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Coût moyen du règlement des griefs Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre de griefs 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Sur demande 8. Oui Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)
	2 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Ancienneté Salaire Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale 4. Informations que je juge pertinentes de fournir à la direction 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Oui 8. Non

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de roulement, coût de recrutement, coûts totaux des accidents, taux d'absentéisme, coût moyen de formation, taux de satisfaction à l'égard de la formation, salaire, délai moyen d'embauche, nombre moyen d'heures de formation par employé, valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale, taux de satisfaction des employés, nombre de contacts clients, l'évolution du climat organisationnel dans le temps 4. Une combinaison de stratégie de l'entreprise et problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec les employés, avec l'équipe du service des ressources humaines, avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>
	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai), quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Sondage de satisfaction des employés aux 3 ans, suivi d'un plan d'action et du respect de celui-ci l'année suivante. Taux de roulement, taux d'absentéisme, délai moyen d'embauche 4. Suite à une réflexion RH (tableau de bord nouvellement en place) 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines, avec le comité de direction, avec les employés 7. Sur demande 8. Oui <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Nombre moyen d'heures de formation par employé, valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale, taux de participation aux activités sociales, taux de satisfaction des employés, taux de roulement, coût de recrutement, taux d'absentéisme, coût moyen de formation, taux de satisfaction à l'égard de la formation, délai moyen d'embauche 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction 8. Non <p>Secteur d'activité : Services immobiliers, location et bail (53)</p>
	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.), données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de roulement, taux d'absentéisme, valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale, taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines, avec le comité de direction, avec les employés 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.), données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5), montant (coût, bénéfice, etc.), temps (délai) 3. Taux de roulement, taux d'absentéisme, coût moyen de formation, ancienneté, salaire, nombre moyen d'heures de formation par employé, valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité des opérations 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>8 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Temps (délai), quantité (nombre, volume, taux, etc.), données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5), montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement, coût de recrutement, nombre de jours perdus liés à un accident, nombre d'accidents évités (risques), taux d'absentéisme, coût moyen de formation, taux de satisfaction à l'égard de la formation, nombre de griefs, délai moyen d'embauche, nombre moyen d'heures de formation par employé, taux de libération syndicale en pourcentage d'employés, taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines, avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>9 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour agir rapidement tout en ayant l'assurance de prendre des décisions éclairées 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Le profit par employé, taux de roulement, coût de recrutement, coûts totaux des accidents, taux d'absentéisme, coût moyen de formation, ancienneté, salaire, capacité des employés (productivité) 4. Nous sommes en train de nous construire des ratios. 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>10 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demande de suivi de la part de la direction 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement, fréquence des accidents, nombre de jours perdus liés à un accident 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Non 6. Les résultats sont transmis tout simplement. 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? 	<p>11 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement, taux d'absentéisme, ancienneté, salaire, rapports de non conformité 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail, pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.), données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5), montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement, coût moyen de formation, ancienneté, salaire, taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
	<p>13 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de roulement, coût de recrutement, fréquence des accidents, coûts totaux des accidents, taux de satisfaction des employés, taux d'absentéisme, coût moyen de formation, taux de satisfaction à l'égard de la formation, capacité des employés (productivité), délai moyen d'embauche, nombre moyen d'heures de formation par employé, valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec les employés, avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration (72)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.), données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5), montant (coût, bénéfice, etc.), temps (délai) 3. Taux de roulement, nombre moyen d'heures de formation par employé, fréquence des accidents, coûts totaux des accidents, coût moyen de formation, ancienneté, nombre de jours perdus liés à un accident, nombre d'accidents évités (risques), taux d'absentéisme, nombre de retards, salaire, délai moyen d'embauche 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>
	<p>15 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de roulement, coût de recrutement, taux d'absentéisme, coût moyen de formation, salaire, capacité des employés (productivité), valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale, délai moyen d'embauche, nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p> <p>1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail</p> <p>2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.)</p> <p>3. Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Taux d'absentéisme Nombre de retards</p> <p>4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise</p> <p>5. Non</p> <p>6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction Avec les employés</p> <p>7. Sur demande</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration (72)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	<p data-bbox="602 254 1531 289">101 à 500 employés (52 répondants)</p> <p data-bbox="602 296 673 331">17 -</p> <ol data-bbox="683 296 1531 1417" style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Taux de satisfaction des employés Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec les employés Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p data-bbox="683 1423 1531 1459">Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p> <hr/> <p data-bbox="602 1472 673 1507">18 -</p> <ol data-bbox="683 1472 1531 1858" style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Salaire Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p data-bbox="683 1864 1531 1900">Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour améliorer les performances de mon organisation Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de participation aux activités sociales Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs Coût moyen du règlement des griefs 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Non 6. Avec les employés Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>20 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Nombre de jours perdus liés à un accident Taux de roulement Fréquence des accidents 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail</p> <p>2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.)</p> <p>3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Taux d'absentéisme Nombre de retards Coût moyen de formation Ancienneté Salaire Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Coût moyen du règlement des griefs Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale</p> <p>4. Selon la stratégie de l'entreprise</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p> <p>1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail</p> <p>Pour la gestion de la performance de l'organisation</p> <p>Pour suivre, contrôler et évaluer mon service</p> <p>2. Temps (délai)</p> <p>Quantité (nombre, volume, taux, etc.)</p> <p>Montant (coût, bénéfice, etc.)</p> <p>3. Taux d'absentéisme</p> <p>Nombre de retards</p> <p>Taux de roulement</p> <p>Fréquence des accidents</p> <p>Coûts totaux des accidents</p> <p>Nombre de jours perdus liés à un accident</p> <p>Taux d'acceptation des demandes par la CSST</p> <p>Nombre d'accidents évités (risques)</p> <p>Coût moyen de formation</p> <p>Ancienneté</p> <p>Salaire</p> <p>Nombre de griefs</p> <p>Nombre moyen d'heures de formation par employé</p> <p>Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale</p> <p>Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale</p> <p>Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés</p> <p>Taux de participation aux activités sociales</p> <p>4. Selon la stratégie de l'entreprise</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Avec les employés</p> <p>Avec l'équipe du service des ressources humaines</p> <p>Avec le comité des opérations</p> <p>Avec le comité de direction</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de participation aux activités sociales Ancienneté Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>
	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Ancienneté Taux de roulement 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Oui 8. Non <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Non 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Comme information pour le conseil d'administration 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Activités dotation, gestion de la performance, compétences, langues officielles et équité en matière d'emploi (résultats), planification de la relève, atteinte des priorités RH de l'année. 4. En fonction du cadre de gestion RH adopté en soutien au plan d'entreprise plus certains indicateurs plus généraux (griefs, absentéisme, formation, équité en matière d'emploi, etc.). 5. Oui 6. Conseil d'administration Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
	<p>27 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Temps (délai) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Capacité des employés (productivité) 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec les employés Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service</p> <p>2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai)</p> <p>3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Taux d'absentéisme Taux de satisfaction des employés Nombre de retards Capacité des employés (productivité) Délai moyen d'embauche</p> <p>4. Selon la stratégie de l'entreprise</p> <p>5. Non</p> <p>6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines</p> <p>7. Sur demande</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p> <p>1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver</p> <p>2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.)</p> <p>3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de participation aux activités sociales Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale</p> <p>4. Selon la stratégie de l'entreprise</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Avec les employés Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction</p> <p>7. Sur demande</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail</p> <p>2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.)</p> <p>3. Taux de satisfaction des employés Taux de satisfaction à l'égard de la formation Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme</p> <p>4. Selon la stratégie de l'entreprise</p> <p>5. Non</p> <p>6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction Avec les employés</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>31 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Nombre de nouveaux postes créés, postes vacants et nombre d'heures à taux supplémentaire. Taux de roulement Fréquence des accidents Taux d'absentéisme Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>
	<p>32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre de griefs Taux d'absentéisme Nombre de retards Coût moyen de formation 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Taux de satisfaction à l'égard de la formation Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Je ne sais pas 6. Avec le comité de direction Comité de santé et sécurité 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Ancienneté Salaire Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec les employés 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Nombre de retards Nombre moyen d'heures de formation par employé Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>36 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Déterminer les pistes d'amélioration possibles Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec les employés Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Coût de recrutement Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Capacité des employés (productivité) Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
	<p>38 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Ancienneté Salaire Nombre de griefs Coût moyen du règlement des griefs 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Temps (délai) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Délai moyen d'embauche Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Ancienneté Salaire 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction Avec le comité des opérations 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>40 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Temps (délai) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Taux d'absentéisme Nombre de retards Ancienneté Salaire Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de participation aux activités sociales Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction le syndicat 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration (72)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux de satisfaction à l'égard de la formation Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de participation aux activités sociales Taux de satisfaction des employés 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
	<p>42 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Salaire Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de satisfaction des employés Coût moyen du règlement des griefs 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Coût de recrutement Taux d'absentéisme Nombre moyen d'heures de formation par employé Nombre de retards Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Salaire 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration (72)</p>
	<p>44 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Nous sommes à mettre en place cet outil de travail. Tous les éléments indiqués à la question no 1 sont pertinents. 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Temps (délai) 3. Fréquence des accidents Taux d'absentéisme Ancienneté Nombre de griefs Nous allons mettre en place un indicateur relatif à la disponibilité exprimée versus la disponibilité réelle, le taux d'absentéisme global versus le taux visé. Nous avons un indicateur qui correspond aux coûts et nombre d'heures en main-d'œuvre indépendante. 4. L'agence de la santé a ses propres indicateurs + le MSSS. Nous en élaborons afin d'effectuer le suivi des données. 5. Oui 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>45 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Taux de satisfaction à l'égard de la formation Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Taux de roulement Nombre de griefs Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de satisfaction des employés 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Sans objet 6. Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>46 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Taux d'absentéisme Capacité des employés (productivité) 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. En lien avec notre système de management de la qualité 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
	<p>48 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je n'utilise pas les tableaux de bord mais j'y songe. Donc, je vais répondre aux questions en fonction de ce que je vais rechercher si je dresse un tableau de bord. 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux de satisfaction à l'égard de la formation Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux d'appréciations de rendement annuelles réalisées à la fréquence convenue. Taux de temps supplémentaire par semaine Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>
	<p>50 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de satisfaction des employés Ancienneté Salaire Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Certains indicateurs sont demandés par le siège social en Suède, d'autres sont de nos clients pour la santé et sécurité et les autres sont pour évaluer ma performance (délais de recrutement par exemple). 5. Oui 6. Le siège social 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Temps (délai) 3. Taux de roulement Coût de recrutement Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Salaire Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>52 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Fréquence des accidents Taux d'absentéisme Taux de satisfaction à l'égard de la formation Taux de participation aux activités sociales 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction Avec les employés 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	53 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Temps (délai) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Coût moyen du règlement des griefs Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Nombre de retards 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec les employés Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)
	54 - <ol style="list-style-type: none"> 3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Nombre de griefs 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Non 7. Non Secteur d'activité : Services d'enseignements/professeur (61a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	55 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Taux d'absentéisme 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Oui 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non Secteur d'activité : Finance et assurances (52)
	56 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Nombre d'accidents évités (risques) Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec les employés Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Délai moyen d'embauche Taux de roulement Coût de recrutement Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Ancienneté Nombre de griefs 4. Selon les besoins en cours 5. Je ne sais pas 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>58 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Coût moyen du règlement des griefs Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Taux d'absentéisme Nombre de griefs Délai moyen d'embauche 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Taux de satisfaction des employés 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction Avec les employés 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Salaire Nombre de griefs Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Ancienneté 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Ancienneté Salaire Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Oui 6. Avec les employés Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>62 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de roulement Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Ancienneté Salaire Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de roulement Coût de recrutement Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Délai moyen d'embauche 4. Selon les outils dont je dispose actuellement et tenant compte de mes priorités 5. Non 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>
	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Délai moyen d'embauche Taux d'acceptation des demandes par la CSST Salaire 4. Selon la stratégie de l'entreprise 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Taux d'acceptation des demandes par la CSST Nombre de jours perdus liés à un accident 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité des opérations 7. Sur demande 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>66 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Temps (délai) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Nombre de retards 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction Avec les employés 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>68 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Ancienneté Nombre de griefs 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction Avec le comité des opérations 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	501 à 1000 employés (10 répondants)	
	69 -	1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Coût moyen du règlement des griefs Taux de roulement Coût de recrutement Délai moyen d'embauche 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Sur demande 8. Non Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)
	70 -	1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux d'absentéisme Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Nombre de retards Ancienneté Nombre de griefs 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>72 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour motiver les employés face à leurs responsabilités et les orientations de la compagnie. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux de participation aux activités de prévention. Taux de réduction des risques Taux de formation réelle en fonction du taux attendu par département. Nombre d'inspections et d'audits réalisés par département et quart de travail. 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Le comité de santé et sécurité (la santé et sécurité ne font pas partie du département des ressources humaines) Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>73 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Nombre d'accidents évités (risques) 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
	<p>74 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de satisfaction des employés Taux de roulement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Salaire Nombre de griefs Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>75 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Délai moyen d'embauche Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Ancienneté Salaire Nombre de griefs 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>
	<p>76 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux d'absentéisme Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité des opérations 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>77 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
	<p>78 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Nombre de retards Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de satisfaction des employés 4. Stratégie, problèmes récurrents à éliminer, demande du siège social... 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	1001 à 5000 employés (13 répondants) 79 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de satisfaction des employés 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Je ne sais pas 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Sur demande 8. Oui Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	80 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Nombre de griefs 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Non 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation <ul style="list-style-type: none"> Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) <ul style="list-style-type: none"> Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement <ul style="list-style-type: none"> Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Nombre de retards Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Nombre de griefs Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale Taux de satisfaction des employés Taux de fidélisation 4. En fonction des besoins de l'organisation, j'identifie et définis les indicateurs. 5. Non 6. Avec les employés <ul style="list-style-type: none"> Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation <ul style="list-style-type: none"> Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) <ul style="list-style-type: none"> Temps (délai) 3. Taux de roulement <ul style="list-style-type: none"> Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme 4. Selon les demandes du siège social de l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> Avec le comité de direction Avec les employés 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations Avec le comité de direction 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de roulement Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Salaire 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Dans l'équipe que je supervise, tous les employés travaillent exclusivement sur des projets. Les tableaux de bord compilent des informations telles que les activités à venir, celles réalisées, les risques et enjeux, le taux d'avancement du projet et certaines données qualitatives relatives au déroulement du projet (moral des troupes, implication des membres de l'équipe projet, des gestionnaires, etc.). 4. J'ai moi-même mis en place les tableaux de bord et j'utilise les indicateurs qui me permettent de bien suivre l'avancement des projets. 6. Avec mes employés et ma directrice 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Taux d'absentéisme Taux de satisfaction à l'égard de la formation Nombre de griefs Taux de satisfaction des employés 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>87 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) Délai moyen d'embauche Taux de satisfaction des employés 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>
	<p>88 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer certains projets de mon service Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Efficacité du secteur recrutement 4. Selon les besoins de l'organisation : postes à pourvoir selon un échéancier, budget et capacité d'accueil (bureau disponible et hébergement disponible) 5. Non 6. Avec le comité des opérations Avec le comité de direction Avec les employés 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Nombre de retards Coût moyen de formation Ancienneté Salaire Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>90 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Demande de remplacement 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Je ne sais pas 6. Avec les employés 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">91 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Temps (délai) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Nombre de griefs Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale Absences avec autorisation et absences sans autorisation, nombre d'interventions de <i>coaching</i> auprès des gestionnaires, les craintes et les mesures de correction. 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Oui 8. Oui <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? Secteur d'activité	5001 employés et plus (7 répondants) 92 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Délai moyen d'embauche Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Ancienneté Salaire Capacité des employés (productivité) 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines 8. Non Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)
	93 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Ancienneté Salaire Délai moyen d'embauche Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Nombre moyen d'heures de formation par employé 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction 7. Oui 8. Non Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>94 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation <ul style="list-style-type: none"> Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) <ul style="list-style-type: none"> Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement <ul style="list-style-type: none"> Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Taux d'absentéisme Ancienneté Nombre de griefs Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés Taux de satisfaction des employés 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Oui 6. Avec le comité de direction <ul style="list-style-type: none"> Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>95 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestion prévisionnelle de la main d'oeuvre et respect des ententes de gestion 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement <ul style="list-style-type: none"> Nombre de postes vacants par titre d'emploi Nombre départs à la retraite 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Oui 6. Avec le comité de direction 7. Non 8. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p>96 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Taux d'absentéisme Coût moyen de formation Nombre de griefs Nombre moyen d'heures de formation par employé Taux de satisfaction des employés 4. Selon la stratégie de l'entreprise 5. Oui 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines 7. Non 8. Oui <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - fédérales (91)</p>
	<p>97 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Temps (délai) 3. Taux de roulement Nombre d'évaluations du rendement complétées, suivi d'activités en lien avec la gestion des RH telles que l'intégration d'un nouvel employé. Taux d'absentéisme Ancienneté Salaire Taux de satisfaction des employés 4. Je ne choisis pas, j'utilise les indicateurs déjà en place à mon arrivée. 5. Je ne sais pas 6. Avec le comité de direction Avec l'équipe du service des ressources humaines Avec le comité des opérations 7. Sur demande 8. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord?</p> <p>2. Quel type de données recherchez-vous?</p> <p>3. Quels indicateurs utilisez-vous?</p> <p>4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance?</p> <p>5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise?</p> <p>6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés?</p> <p>7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs?</p> <p>8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>98 -</p> <p>1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail</p> <p>2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai)</p> <p>3. Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Taux d'absentéisme Taux de satisfaction des employés Coût moyen de formation Nombre de griefs Délai moyen d'embauche Coût moyen du règlement des griefs Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale</p> <p>4. Selon la stratégie de l'entreprise</p> <p>5. Non</p> <p>6. Avec le comité des opérations Avec l'équipe du service des ressources humaines</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? <p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">Pas de réponse (9 répondants)</p> <p>99 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation <ul style="list-style-type: none"> Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour communiquer avec les employés et les motiver Pour toutes les facettes de gestion RH: SST, absentéisme, formation... 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) <ul style="list-style-type: none"> Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) Temps (délai) 3. Ancienneté <ul style="list-style-type: none"> Salaire Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'acceptation des demandes par la CSST Nombre d'accidents évités (risques) Taux d'absentéisme Nombre de retards Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Les performances suite à une formation par personne, par département et l'organisation. Capacité des employés (productivité) Nombre de griefs Délai moyen d'embauche Nombre moyen d'heures de formation par employé Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Coût moyen du règlement des griefs Pourcentage de griefs réglés par décision arbitrale Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés Taux de participation aux activités sociales Taux de satisfaction des employés 4. Il faut considérer l'ensemble des réponses + les besoins par département suivant les orientations de l'entreprise. 5. Non 6. Avec l'équipe du service des ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> Avec le comité des opérations Avec le comité de direction Avec les employés Avec le président et les actionnaires 7. Sur demande 8. Oui

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? 	<p>100 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour suivre, contrôler et évaluer mon service Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de satisfaction à l'égard de la formation Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme
<p>Secteur d'activité</p>	<p>101 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Taux de roulement Taux de satisfaction à l'égard de la formation Taux de participation aux activités sociales Taux de satisfaction des employés
	<p>102 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail Pour suivre, contrôler et évaluer mon service 2. Montant (coût, bénéfice, etc.) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) 3. Taux de participation aux activités sociales Taux de roulement Coût moyen de formation Taux de satisfaction à l'égard de la formation Ancienneté Salaire Valeur des avantages sociaux par rapport à la masse salariale Taux de libération syndicale en pourcentage d'employés 4. À la suite de problèmes éprouvés par l'entreprise 5. Je ne sais pas
	<p>103 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Nous sommes à tenter de monter un tableau de bord pour identifier des prédicteurs de santé organisationnelle (climat de travail, santé des personnes, performance, mobilisation, productivité). 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Données qualitatives (mesure de perception ou d'opinions sur échelle de 1 à 5) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Taux de roulement Fréquence des accidents Coûts totaux des accidents Nombre de jours perdus liés à un accident Taux d'absentéisme Taux de satisfaction des employés Coût moyen de formation

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pourquoi utilisez-vous un tableau de bord? 2. Quel type de données recherchez-vous? 3. Quels indicateurs utilisez-vous? 4. Comment choisissez-vous vos indicateurs de performance? 5. Utilisez-vous les mêmes bases de calcul pour chacun des indicateurs dans les différentes unités de votre entreprise? 6. Avec qui les indicateurs de performance en gestion des ressources humaines sont-ils discutés? 7. Les employés reçoivent-ils de la formation pour bien interpréter les indicateurs? 8. Les tableaux de bord sont-ils affichés et/ou communiqués aux employés? 	<p style="text-align: center;">104 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour la gestion de la performance de l'organisation Pour communiquer avec les employés et les motiver 2. Temps (délai) Quantité (nombre, volume, taux, etc.) Montant (coût, bénéfice, etc.) 3. Coûts totaux des accidents Taux de roulement Coût de recrutement Fréquence des accidents
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">105 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour obtenir de l'information et pouvoir évaluer le résultat de mon travail 2. Quantité (nombre, volume, taux, etc.) 3. Délai moyen d'embauche Taux de roulement Coût de recrutement Taux d'absentéisme Coût moyen de formation