

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous vise à faire connaître les meilleures pratiques concernant l'évaluation à 360°. Voici un aperçu des questions posées :

- Dans quel type d'organisation travaillez-vous?
- En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?
- Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement?
- Etc.

Nombre de répondants : 188

Cet appel à tous a été fait entre le 1^{er} et le 17 septembre 2010.



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 octobre 2010.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

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

Résumé

Faits saillants

- 68,89 % des répondants n'utilisent pas la méthode d'évaluation à 360°.
- Par contre, 69,57 % d'entre eux ont l'intention de mettre en œuvre ce mode d'évaluation à court ou à moyen terme.
- Quant aux 66,94 % de répondants qui utilisent l'évaluation à 360°, c'est le service des ressources humaines qui est responsable du processus.
- Dans les entreprises de 49,51 % des répondants qui ont recours à ce mode d'évaluation, le processus est le même pour toutes les catégories d'employés.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?

OSBL	10	5,32 %
Entreprise privée	138	73,40 %
Organisme public	26	13,83 %
Organisme parapublic	14	7,45 %
Nombre de réponses	188	

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

2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?

Oui	44	24,44 %
Non	124	68,89 %
Autre (précisez)	12	6,67 %
Nombre de réponses	180	

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

3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement

Dans moins d'un an	17	12,32 %
D'ici un à trois ans	43	31,16 %
De plus de trois ans	36	26,09 %
Jamais	42	30,43 %
Nombre de réponses	138	

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

4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?

Deux semaines	25	28,74 %
Quatre semaines	38	43,68 %
Six semaines	9	10,34 %
Huit semaines	15	17,24 %
Nombre de réponses	87	

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

5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?

Professionnels	5	5,15 %
Cadres de premier niveau	15	15,47 %
Cadres intermédiaires	15	15,47 %
Cadres supérieurs	25	25,77 %
Autre (précisez)	37	38,14 %
Nombre de réponses	97	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?

Oui	51	49,52 %
Non	40	38,83 %
Autre (précisez)	12	11,65 %
Nombre de réponses	103	

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

7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)

Le service des ressources humaines	81	66,94 %
Une firme de consultants	18	14,88 %
Une firme de psychologues organisationnels	10	8,26 %
Autre (précisez)	12	9,92 %
Nombre de réponses	121	

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

8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)

Supérieur hiérarchique	87	29,19 %
Subordonnés	74	24,83 %
Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs	72	24,16 %
Clients internes/externes	37	12,42 %
Fournisseurs	6	2,02 %
Partenaires	13	4,36 %
Autre (précisez)	9	3,02 %
Nombre de réponses	298	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)

Évaluation annuelle du rendement de l'employé	45	22,50 %
Promotion	14	7,00 %
Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)	54	27,00 %
Bilan des compétences acquises et des compétences à développer	49	24,50 %
Implantation d'un changement organisationnel	9	4,50 %
Identification des employés à haut potentiel	19	9,50 %
Autre (précisez)	10	5,00 %
Nombre de réponses	200	

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

10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?

Rapport verbal du supérieur immédiat	20	23,53 %
Rapport écrit par le supérieur immédiat	22	25,88 %
Rapport écrit par le service des ressources humaines	13	15,30 %
Rapport produit par une firme de consultants	19	22,35 %
Autre (précisez)	11	12,94 %
Nombre de réponses	85	

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

11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?

Excellente	9	11,84 %
Très bonne	37	48,68 %
Acceptable	23	30,26 %
Ils n'en voient pas la pertinence	7	9,22 %
Nombre de réponses	76	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)

Diminution des tensions	17	5,82 %
Consolidation de l'équipe	45	15,41 %
Augmentation du sentiment de confiance	29	9,92 %
Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage	72	24,66 %
Augmentation du sentiment d'engagement	30	10,28 %
Augmentation de la productivité	18	6,17 %
Identification des zones de progrès	69	23,63 %
Autre (précisez)	12	4,11 %
Nombre de réponses	292	

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

13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?

Oui	39	49,37 %
Non	27	34,17 %
Autre (précisez)	13	16,46 %
Nombre de réponses	79	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

14. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	6	4,44 %
Commerce de détail (44-45)	8	5,94 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	1	0,74 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	2	1,48 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	0	0,00 %
Transport et entreposage (48-49)	6	4,44 %
Services publics (22)	2	1,48 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	1	0,74 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	7	5,19 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	1	0,74 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	7	5,19 %
Administrations publiques - sociétés d'État (91c)	2	1,48 %
Fabrication autres (31-33)	26	19,26 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	5	3,70 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	1	0,74 %
Arts, spectacles et loisirs	5	3,70 %
Autres services - associations (81a)	1	0,74 %
Autres services - syndicats (81)	1	0,74 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	5	3,70 %
Commerce de gros autres (41)	5	3,70 %
Finance et assurances (52)	17	12,59 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	1	0,74 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	1	0,74 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	1	0,74 %
Services administratifs autres (56b)	1	0,74 %
Services d'enseignements/gestion (61)	1	0,74 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	0	0,00 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	0,74 %
Services professionnels - autres services (54b)	7	5,19 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	2	1,48 %
Services professionnels - services conseils (54)	8	5,94 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	1	0,74 %
Sans objet	2	1,48 %
Nombre de réponses	135	

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

15. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	38	27,74 %
101 à 500 employés	56	40,88 %
501 à 1000 employés	15	10,95 %
1001 à 5000 employés	18	13,14 %
5001 employés et plus	10	7,30 %
Nombre de réponses	137	

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

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
	Moins de 100 employés (38 répondants)
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	1 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 11. Ils n'en voient pas la pertinence 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 14. Arts, spectacles et loisirs
	2 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Dans moins d'un an 4. Deux semaines 5. Tous 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	3 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Deux semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Augmentation de la productivité Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Diminution des tensions 13. Oui 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 3. Jamais 6. Oui 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 12. Identification des zones de progrès Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité 13. Non 14. Sans emploi
<ol style="list-style-type: none"> 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p>5 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 6. Non 14. Services professionnels - autres services (54b)
<ol style="list-style-type: none"> 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Tous 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Fournisseurs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Promouvoir l'importance d'avoir de bonnes relations tout autour de soi, pas juste envers le supérieur hiérarchique. 13. Oui 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Dans moins d'un an 4. Quatre semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Augmentation du sentiment d'engagement 13. Non 14. Commerce de gros autres (41)
	<p>8 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Six semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Subordonnés 9. Identification des employés à haut potentiel Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Augmentation du sentiment de confiance Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès 13. Pas implanté encore 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	9 - 1. Organisme public 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Quatre semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique 9. Promotion 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance 13. Oui 14. Services administratifs autres (56b)
	10 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Quatre semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 13. Non 14. Services publics (22)
	11 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Ils n'en voient pas la pertinence. 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Non 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p>	<p>12 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>4. Huit semaines</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p>	<p>13 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>5. Tous les employés</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>10. Rapport verbal du supérieur immédiat</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Diminution des tensions Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>15 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Clients internes/externes</p> <p>14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>16 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>12. Identification des zones de progrès Observations sur la personne en action dans son milieu</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>17 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>5. Tous les employés</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Service de formation du siège social américain de la compagnie</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Implantation d'un changement organisationnel</p> <p>10. Rapport produit par une firme de consultants</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>13. Ne sais pas. Première fois cette année.</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>18 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>19 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>5. Cadres de premier niveau</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>20 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>4. Huit semaines</p> <p>14. Services immobiliers, location et bail (53)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Superviseurs, cadre de premier niveau, cadre supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Excellente 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance 13. Oui 14. Fabrication autres (31-33)
	<p>22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Deux semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 13. Oui 14. Industrie de l'information et culturelle (51)
	<p>23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 3. D'ici un à trois ans 12. Identification des zones de progrès Augmentation du sentiment d'engagement 14. Services administratifs - services d'emploi (56)
	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 3. D'ici un à trois ans 5. Tous 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	25 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	26 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	27 - 1. Organisme public 2. Non 3. Jamais 14. Administrations publiques - provinciales (91a)
	28 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 12. Augmentation du sentiment d'engagement Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	29 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 6. Non 11. Ils n'en voient pas la pertinence. 12. Augmentation du sentiment de confiance Identification des zones de progrès Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement 14. Fabrication autres (31-33)
	30 - 1. OSBL 2. Non 3. Jamais 6. Oui 8. Supérieur hiérarchique 14. Arts, spectacles et loisirs
	31 - 1. OSBL 2. Non 3. Dans moins d'un an 5. Si nous l'implantons, ce sera pour les cadres supérieurs. 14. Finance et assurances (52)
	32 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p> <hr/> <p>34 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>14. Commerce de gros - haute technologie (41b)</p> <hr/> <p>35 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Dans moins d'un an</p> <p>4. Deux semaines</p> <p>5. Professionnels</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Partenaires</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>10. Rapport verbal du supérieur immédiat</p> <p>12. Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p> <hr/> <p>36 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>12. Identification des zones de progrès Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation de la productivité</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p> <hr/> <p>37 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>38 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	101 à 500 employés (56 répondants) 39 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Dans moins d'un an 5. Cadres supérieurs 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Acceptable 12. Consolidation de l'équipe Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Commerce de détail (44-45) 40 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Deux semaines 5. Tous 6. Différent pour haute direction 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Fournisseurs Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Identification des zones de progrès 13. Non souhait 14. Arts, spectacles et loisirs 41 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 7. Le service des ressources humaines 14. Finance et assurances (52) 42 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>10. Rapport écrit par le service des ressources humaines</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Augmentation du sentiment de confiance Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p> <hr/> <p>44 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>45 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>14. Commerce de détail (44-45)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>46 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Comme consultante RH, je recommande à plusieurs clients cette méthode d'évaluation et, selon les besoins précis, les employeurs favorisent cette approche.</p> <p>4. Deux semaines</p> <p>5. On pourrait cocher plus d'un choix selon les besoins précis de développement.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines Une firme de psychologues organisationnels</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Partenaires Selon la catégorie d'emploi, le choix se fait en fonction du meilleur feedback à obtenir.</p> <p>9. Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>11. Excellente</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>47 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)</p> <p>10. Rapport écrit par le supérieur immédiat</p> <p>14. Transport et entreposage (48-49)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Finance et assurances (52) <hr/> <p>49 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 10. Autre (précisez) 12. Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès Confiance dans l'intégrité du processus de gestion de la performance dans son ensemble. 14. Finance et assurances (52) <hr/> <p>50 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Deux semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	51 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 12. Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment d'engagement Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 14. Commerce de gros - autres (41)
	52 - 1. Entreprise privée 2. Non 4. Quatre semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Identification des zones de progrès 13. Oui
	53 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 5. Aucun 6. Oui 7. Aucun 8. Aucun
	54 - 1. Organisme public 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Une firme de psychologues organisationnels 8. Partenaires Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Identification des employés à haut potentiel Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 12. Identification des zones de progrès 13. Non 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	55 - 1. Organisme public 14. Administrations publiques - provinciales (91a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	56 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 5. Cadres de premier niveau 14. Commerce de gros - autres (41)
	57 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 6. Non 8. Supérieur hiérarchique 12. Identification des zones de progrès 14. Commerce de détail (44-45)
	58 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 14. Fabrication - autres (31-33)
	59 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Dans moins d'un an 4. Huit semaines 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Identification des employés à haut potentiel 11. Très bonne 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Services professionnels - autres services (54b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>60 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Deux semaines</p> <p>5. Cadres intermédiaires</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)</p> <p>10. Rapport écrit par le service des ressources humaines</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage</p> <p>13. Non</p> <p>14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p> <hr/> <p>61 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Diminution des tensions Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage</p> <p>13. Non</p> <p>14. Fabrication haute technologie (31-33b)</p> <hr/> <p>62 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>63 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Augmentation du sentiment de confiance Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Dans moins d'un an 4. Huit semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Augmentation du sentiment d'engagement Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 13. Oui 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Dans moins d'un an 4. Huit semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Implantation d'un changement organisationnel Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement 13. Oui 14. Hébergement et services de restauration (72)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Dans moins d'un an 4. Deux semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Clients internes/externes Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Identification des employés à haut potentiel Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 13. Oui 14. Commerce de détail (44-45)
	<p>67 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Six semaines 5. VP la première année et maintenant l'ensemble des gestionnaires (cadres avec gestion d'employés) 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Diminution des tensions 13. Non 14. Commerce de détail (44-45)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Deux semaines</p> <p>5. À tous les niveaux mentionnés ci-dessus</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Partenaires Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique Subordonnés</p> <p>9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Évaluation annuelle du rendement de l'employé Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)</p> <p>10. Rapport verbal du supérieur immédiat</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>69 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>6. Non</p> <p>14. Administrations publiques - sociétés d'État (91c)</p>
	<p>70 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Deux semaines</p> <p>5. Tous les employés sont assujettis au processus d'évaluation 360°.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Des chefs de pratique déterminés.</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>10. Rapport verbal du supérieur immédiat</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Augmentation du sentiment d'engagement Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>71 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>72 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>73 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>3. Dans moins d'un an</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>5. N'est pas encore implanté. Possiblement pour les cadres de 1er niveau.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. À déterminer. Possiblement les subordonnés et supérieurs hiérarchiques.</p> <p>9. Promotion Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Implantation d'un changement organisationnel Identification des employés à haut potentiel Il s'agit des motivations nous incitant à déployer ce type d'évaluation.</p> <p>10. Rapport verbal du supérieur immédiat</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès Diminution des tensions</p> <p>13. Non</p> <p>14. Transport et entreposage (48-49)</p> <hr/> <p>74 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>5. Toutes ces catégories</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Sera le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé</p> <p>10. Rapport écrit par le service des ressources humaines</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 	75 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Clients internes/externes 12. Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement 14. Finance et assurances (52)
<ol style="list-style-type: none"> 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	76 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Huit semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Identification des employés à haut potentiel Évaluation annuelle du rendement de l'employé Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Ils n'en voient pas la pertinence. 12. Identification des zones de progrès Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance 13. Oui 14. Transport et entreposage (48-49)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>77 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Six semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Non 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Excellente 12. Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Services professionnels - autres services (54b)
	<p>78 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Tous les niveaux d'employés 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Partenaires Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>79 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 4. Deux semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Implantation d'un changement organisationnel 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Excellent e 12. Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Services d'enseignements/gestion (61)
	<p>80 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Deux semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Diminution des tensions 13. Non 14. Commerce de détail (44-45)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes</p> <p>9. Promotion Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Implantation d'un changement organisationnel</p> <p>10. Rapport écrit par le service des ressources humaines</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>82 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>83 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Fait à une reprise auprès de la haute direction nationale</p> <p>3. Jamais</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>7. Une firme de consultants</p> <p>8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Subordonnés</p> <p>9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>10. Rapport produit par une firme de consultants</p> <p>11. Ils n'en voient pas la pertinence.</p> <p>12. Identification des zones de progrès</p> <p>13. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>84 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 5. Aucun pour le moment sauf lorsque nous devons redresser un problème de comportement d'un gestionnaire ou lorsqu'un gestionnaire demande de procéder à une évaluation 360° pour son propre développement personnel (ex. : nouveau rôle de gestionnaire). 6. Oui 7. Le service des ressources humaines Une firme de psychologues organisationnels 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Identification des employés à haut potentiel Se donner un plan de développement pour redresser des problèmes de performance (comportements) 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Acceptable 12. Identification des zones de progrès 13. Non 14. Finance et assurances (52)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Tous les cadres intermédiaires et supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Partenaires 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Ce processus est très nouveau et il est dans notre intention de refaire les évaluations 3 ans après la première. Cela fait partie des meilleures pratiques de la firme qui produit le <i>benchmark</i>. 14. Finance et assurances (52)
	<p>87 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 11. Acceptable 12. Identification des zones de progrès Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>88 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Sur demande seulement, fait par le service des ressources humaines. Budget limité pour ce genre d'activités... 3. Jamais 5. Cadres de premier niveau 6. Gestionnaires seulement. 7. Le service des ressources humaines 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Très bonne 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Non 14. Transport et entreposage (48-49)
	<p>89 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Quatre semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 12. Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage 14. Fabrication autres (31-33)
	<p>90 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 3. D'ici un à trois ans 5. Cadre et professionnels et techniciennes 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation de la productivité 13. Oui 14. Administrations publiques - provinciales (91a)
	<p>91 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 5. Cadres intermédiaires 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Quatre semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Acceptable 12. Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Identification des zones de progrès 13. Non 14. Finance et assurances (52)
	<p>93 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 14. Fabrication autres (31-33)
	<p>94 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Partenaires 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Période de probation 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Diminution des tensions Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Autres services - syndicats (81)

Questions	Répondants	
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	501 à 1000 employés (15 répondants)	
	95 -	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Nous commençons à introduire cette approche par étape comme suit : d'abord, nous procédons actuellement à une approche 180° au niveau des vice-présidents en ce mois de septembre 2010, qui sera suivi éventuellement au niveau des directeurs vers la fin de l'année 2010. Nous irons ainsi graduellement vers une évaluation 360°. Il n'est par ailleurs pas certain, à ce stade-ci, que nous étendions cette méthode d'évaluation à tous les niveaux d'employés cadres et administratifs.</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>4. Huit semaines</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Développement du Leadership</p> <p>10. Rapport produit par une firme de consultants</p> <p>11. Excellent</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité</p> <p>13. Cette approche servira de support à des fins de <i>coaching</i> pour le développement du leadership.</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	96 -	<p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>14. Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>
	97 -	<p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>14. Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
	98 -	<p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p>99 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 5. Cadres de premier niveau et intermédiaires et supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs C'est l'intention, nous verrons lors de l'implantation. 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Identification des employés à haut potentiel Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance 14. Fabrication autres (31-33)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>100 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Par le biais des formations suivies par nos chefs d'équipe et nos gestionnaires avec l'ENAP 4. Quatre semaines 5. Professionnels 6. Oui 7. ENAP 8. Clients internes/externes Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 11. Très bonne 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Après 6 mois 14. Administrations publiques - provinciales (91a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>101 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Partenaires 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Excellente 12. Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès Identification de perfectionnement possible ou zone susceptible de requérir du <i>coaching</i> 13. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	<p>102 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 5. Cadres supérieurs 6. Non 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique 9. Promotion Implantation d'un changement organisationnel Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Acceptable 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Beaucoup d'inconvénients. Pas toutes les entreprises ont le niveau de personnel prêt pour ce genre d'évaluation. Faut faire ATTENTION... 13. Non 14. Transport et entreposage (48-49)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>103 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Professionnels 6. Non 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Clients internes/externes Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Excellente 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Transport et entreposage (48-49) <hr/> <p>104 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 14. Fabrication pharmaceutique (31-33a) <hr/> <p>105 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui, pour aider les gestionnaires à se comporter conformément aux valeurs de l'entreprise. 4. Deux semaines 5. Tous les gestionnaires 6. Seuls les supérieurs immédiats des employés syndiqués ne sont pas évalués par leurs employés. Les cadres supérieurs ainsi que les gestionnaires ayant besoin de support (écart important) ont des programmes de développement. Les autres gestionnaires ont un soutien à l'interne à l'aide d'un guide de développement. 7. Le service des ressources humaines Une firme de psychologues organisationnels 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Implantation d'un changement organisationnel Faire vivre les valeurs dans l'organisation 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Acceptable 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Identification des zones de progrès Feedback plus complet, plus crédible pour certains Consolidation de l'équipe 13. Ce n'est pas prévu systématiquement. Peut-être pour certains cas. 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p>	<p>106 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Jamais</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage</p> <p>14. Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>
<p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>107 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>12. Diminution des tensions Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>14. Autres services - associations (81a)</p>
	<p>108 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Dans moins d'un an</p> <p>4. Quatre semaines</p> <p>5. Toutes les catégories d'emploi</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Partenaires</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé</p> <p>10. Rapport écrit par le supérieur immédiat</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation de la productivité</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>109 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Dans moins d'un an</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p style="text-align: center;">1001 à 5000 employés (18 répondants)</p> <p>110 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 5. Ensemble de ces choix de réponses 6. Oui 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 12. Consolidation de l'équipe Identification des zones de progrès Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement 13. Après 6 mois et 1 an (évaluation bisannuelle) 14. Commerce de détail (44-45)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>111 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Nous n'appliquons pas totalement la méthode à 360°, mais lors d'évaluation de la contribution, nous recherchons l'évaluation d'acteurs interagissants plus régulièrement avec la personne évaluée. Ex. collègues de travail, gestionnaires et clients. 3. D'ici un à trois ans 5. Aucun pour l'instant. 6. Pas encore intégré. 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Évaluation plus complète basée sur plusieurs points de vue. Résultats d'évaluation plus globaux. 13. Oui 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	<p>112 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>113 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>3. D'ici un à trois ans</p> <p>5. Cadres de premier niveau</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Partenaires</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Bilan des compétences acquises et des compétences à développer</p> <p>10. Rapport écrit par le supérieur immédiat</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>13. Nous n'avons pas assez fait ce genre d'évaluation.</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
	<p>114 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Huit semaines</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs</p> <p>9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)</p> <p>10. Autre (précisez)</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>13. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>115 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>14. Commerce de gros autres (41)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>116 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Deux semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines Une firme de psychologues organisationnels 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès 13. Non 14. Commerce de gros autres (41)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>117 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Subordonnés Supérieur hiérarchique 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 13. Oui 14. Commerce de détail (44-45)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>118 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non, mais nous avons une ouverture à utiliser ce type d'évaluation pour la planification de la relève et le développement de nos cadres supérieurs. 3. D'ici un à trois ans 5. Cadres supérieurs 6. À déterminer, mais ça pourrait aussi s'appliquer aux cadres intermédiaires. 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique 9. Promotion Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Très bonne 12. Diminution des tensions Augmentation du sentiment de confiance Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Coconstruction (23)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>119 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Huit semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Implantation d'un changement organisationnel Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Acceptable 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès Augmentation du sentiment d'engagement 13. Non 14. Co-struction (23) <hr/> <p>120 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Non 3. Jamais 6. Oui 14. Administrations publiques - provinciales (91a) <hr/> <p>121 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Situations isolées, cadres supérieurs 3. Jamais 4. Deux semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Conseillers RH 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Acceptable 12. Identification des zones de progrès 13. Non 14. Arts, spectacles et loisirs <hr/> <p>122 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 3. Jamais 14. Services publics (22)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? 	<p>123 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Deux semaines 5. Tous les cadres et certains professionnels qui en font la demande dans une perspective de développement de carrière. 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 11. Très bonne 12. Identification des zones de progrès 13. Non 14. Finance et assurances (52)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>124 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 4. Six semaines 5. Tous les cadres avec plus de six mois en poste. 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Clients internes/externes Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Excellente 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>125 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Dans moins d'un an 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Clients internes/externes Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Identification des employés à haut potentiel Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Identification des zones de progrès Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement 13. Oui 14. Fabrication autres (31-33)
	<p>126 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 4. Deux semaines 5. J'aurais aimé cocher : cadres de premier niveau, cadres intermédiaires et cadres supérieurs (3 catégories) 6. Sensiblement; l'évaluation 360° a lieu à la fin d'un long processus de formation chez les cadres de premier niveau; chez les deux autres types de cadres, elle se déroule en début de processus de développement. 7. Une firme de psychologues organisationnels Le service des ressources humaines 8. Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Supérieur hiérarchique Subordonnés 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Excellente 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Identification des zones de progrès Stratégie de développement, d'attraction et de fidélisation par ricochet 13. Oui 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	127 -	1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Toute personne ayant des subordonnés directs 6. Le processus d'évaluation est le même, mais le processus de <i>coaching</i> résultant de l'évaluation est différent (les cadres supérieurs sont <i>coachés</i> par un coach professionnel externe alors qu'un membre des RH agit à titre de coach pour les autres niveaux de cadres. 7. Le service des ressources humaines Une firme de consultants 8. Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Supérieur hiérarchique clients internes seulement 9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 12. Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
5001 employés et plus (10 répondants)		
	128 -	1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Tous 6. Oui 7. L'employé 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 11. Très bonne 12. Identification des zones de progrès 13. Oui 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 	<p>129 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. De plus de trois ans 5. Cadres intermédiaires 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Identification des employés à haut potentiel Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport écrit par le service des ressources humaines 12. Consolidation de l'équipe Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 14. Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>130 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais 4. Huit semaines 5. Tous les niveaux mis à part les exécutifs. 6. Tous les niveaux mis à part les exécutifs. 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport verbal du supérieur immédiat 11. Très bonne 12. Les réponses sont pour les évaluations régulières et non pour les évaluations 360°. 13. Seulement pour les rendements faibles. 14. Fabrication haute technologie (31-33b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? <p>Secteur d'activité</p>	<p>131 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Une firme de psychologues organisationnels 8. Fournisseurs Partenaires Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des besoins de développement (<i>awareness</i>) basée sur la perception des autres Augmentation de la productivité 13. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	<p>132 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Je suis consultante mais j'ai de nombreux clients qui utilisent l'évaluation 360°. 4. Six semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Une firme de consultants 8. Subordonnés Supérieur hiérarchique Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Identification des employés à haut potentiel 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 12. Développement des compétences Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès 13. Non

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>133 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>5. Les évaluations de rendement sont des outils sous-utilisés dans mon milieu de travail. Elles existent, mais sont rudimentaires, inefficaces et n'amènent aucune conséquence. Alors, le gestionnaire peut très bien décider de ne pas le faire.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>11. Ils n'en voient pas la pertinence.</p> <p>12. Diminution des tensions Consolidation de l'équipe Augmentation du sentiment de confiance Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès</p> <p>13. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
	<p>134 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>6. Non</p> <p>7. On n'est pas encore rendus là.</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés</p> <p>10. Rapport écrit par le supérieur immédiat</p> <p>11. Ils n'en voient pas la pertinence.</p> <p>13. Oui</p> <p>14. Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
	<p>135 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>4. Huit semaines</p> <p>5. Aucun</p> <p>6. Non</p> <p>7. Aucun</p> <p>8. Supérieur hiérarchique</p> <p>9. Aucun</p> <p>10. Rapport écrit par le supérieur immédiat</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Consolidation de l'équipe</p> <p>13. Non</p> <p>14. Administrations publiques - municipales (91b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>136 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. De plus de trois ans</p> <p>4. Six semaines</p> <p>5. Cadres supérieurs</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes</p> <p>9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé</p> <p>10. Rapport écrit par le supérieur immédiat</p> <p>11. Acceptable</p> <p>12. Stimulation de la communication entre les gestionnaires et leur entourage Identification des zones de progrès</p> <p>13. Non</p> <p>14. Arts, spectacles et loisirs</p> <hr/> <p>137 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>4. Deux semaines</p> <p>5. Cadres intermédiaires</p> <p>6. Non</p> <p>7. Le service des ressources humaines Une firme de psychologues organisationnels</p> <p>8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes</p> <p>9. Bilan des compétences acquises et des compétences à développer Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)</p> <p>10. Rapport produit par une firme de consultants</p> <p>11. Très bonne</p> <p>12. Augmentation du sentiment de confiance Augmentation du sentiment d'engagement Augmentation de la productivité Identification des zones de progrès</p> <p>13. Non</p> <p>14. Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement? 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	Pas de réponse (51 répondants)	
	138 -	1. Organisme public 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Partenaires Clients internes/externes 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Évaluation annuelle du rendement de l'employé
	139 -	1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines 5. Tous les employés 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Partenaires Fournisseurs 9. Identification des employés à haut potentiel Évaluation annuelle du rendement de l'employé
	140 -	1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais
	141 -	1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais
	142 -	1. Organisme parapublic 2. Non 3. D'ici un à trois ans
	143 -	1. Organisme parapublic 2. Non 3. De plus de trois ans
	144 -	1. Organisme public 2. Non 3. Jamais
	145 -	1. Entreprise privée
	146 -	1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>147 -</p> <ol style="list-style-type: none"> OSBL No n D'ici un à trois ans Six semaines Cadres de premier niveau Le service des ressources humaines <hr/> <p>148 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Oui Six semaines Professionnels Oui Une firme de consultants Une firme de psychologues organisationnels Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer <hr/> <p>149 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Oui <hr/> <p>150 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée No n <hr/> <p>151 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Je l'ai déjà utilisée chez un autre employeur. J'amaï <hr/> <p>152 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée No n <hr/> <p>153 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Organisme parapublic No n D'ici un à trois ans Quatre semaines <hr/> <p>154 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Organisme public No n De plus de trois ans Quatre semaines <hr/> <p>155 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée No n D'ici un à trois ans Six semaines <hr/> <p>156 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée No n Dans moins d'un an Le service des ressources humaines Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes Fournisseurs

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	157 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Huit semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé
	158 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais
	159 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Quatre semaines
	160 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Oui
	161 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Huit semaines 5. Cadres de premier niveau 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique
	162 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Quatre semaines
	163 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Huit semaines
	164 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais
	165 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Quatre semaines
	166 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public
	167 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 3. Dans moins d'un an 4. Deux semaines 7. Une firme de consultants Une firme de psychologues organisationnels 8. Fournisseurs 9. Implantation d'un changement organisationnel

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°?</p> <p>3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement</p> <p>4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation?</p> <p>5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°?</p> <p>6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés?</p> <p>7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée?</p> <p>11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation?</p> <p>12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation)</p> <p>13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>168 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Quatre semaines <hr/> <p>169 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Dans moins d'un an 4. Deux semaines <hr/> <p>170 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Dans moins d'un an 4. Quatre semaines 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel) Bilan des compétences acquises et des compétences à développer 10. Rapport produit par une firme de consultants 11. Très bonne 13. Oui <hr/> <p>171 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Non 3. De plus de trois ans <hr/> <p>172 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Jamais <hr/> <p>173 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée <hr/> <p>174 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Deux semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Le service des ressources humaines 8. Supérieur hiérarchique 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Promotion Identification des employés à haut potentiel

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	175 - 1. Entreprise privée 2. Mes employeurs précédents et mes clients l'utilisent. 3. J amais 5. Tous les niveaux 6. Gestion 7. Une firme de consultants 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs Clients internes/externes
	176 - 1. Entreprise privée
	177 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. J amais
	178 - 1. Organisme parapublic 2. Non 3. De plus de trois ans 4. Deux semaines
	179 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. J amais
	180 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. J amais 5. Professionnels 6. Non 7. Le service des ressources humaines 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé
	181 - 1. Organisme public 3. D'ici un à trois ans 5. Cadres supérieurs 6. Oui 7. Une firme de consultants 8. Subordonnés 9. Promotion
	182 - 1. Entreprise privée 2. Oui 4. Deux semaines 5. Cadres supérieurs 6. Non 7. Le service des ressources humaines Compagnie-mère 8. Supérieur hiérarchique Subordonnés Collègues du même niveau hiérarchique ou pairs 9. Évaluation annuelle du rendement de l'employé Promotion
	183 - 1. Organisme public 2. Non 3. J amais

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, utilisez-vous la méthode d'évaluation à 360°? 3. Sinon, pensez-vous implanter ce mode d'évaluation éventuellement 4. Si oui, quelle est la durée du processus d'évaluation? 5. Quelles catégories d'employés sont assujetties au processus d'évaluation à 360°? 6. Le processus est-il le même pour toutes les catégories d'employés? 7. Qui est responsable de l'organisation et de la mise en place du processus d'évaluation à 360° dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 8. Qui participe au processus d'évaluation? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 9. À quelles fins le processus d'évaluation à 360° est-il utilisé dans votre entreprise? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 10. De quelle façon les résultats sont-ils communiqués à la personne évaluée? 11. À votre avis, quelle est l'opinion de vos employés à l'égard de cette méthode d'évaluation? 12. Selon vous, quels sont les avantages de l'évaluation à 360°? (cochez les réponses qui s'appliquent à votre situation) 13. À la suite de la rétroaction, faites-vous une autre évaluation après un an afin de vérifier s'il y a eu amélioration des comportements de la personne évaluée? Secteur d'activité	184 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Quatre semaines 5. Cadres intermédiaires 6. Non 7. Le service des ressources humaines 9. Auto-évaluation d'un employé (développement personnel)
	185 - 1. Organisme public 2. Non 3. Jamais
	186 - 1. Organisme public 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Deux semaines
	187 - 1. Organisme public 2. Non 3. D'ici un à trois ans 4. Huit semaines
	188 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. D'ici un à trois ans