



BAPE

Tableau de bord

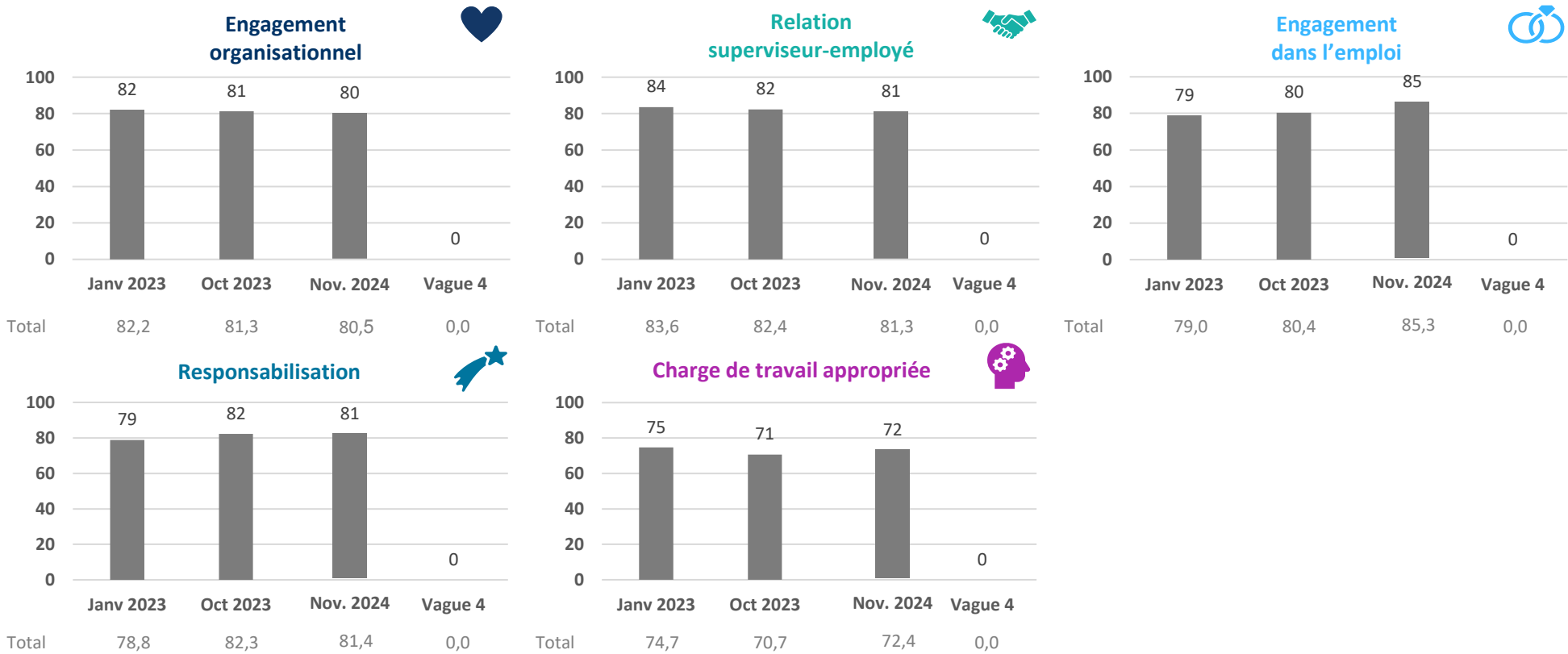
Vague 3

Nov. 2024

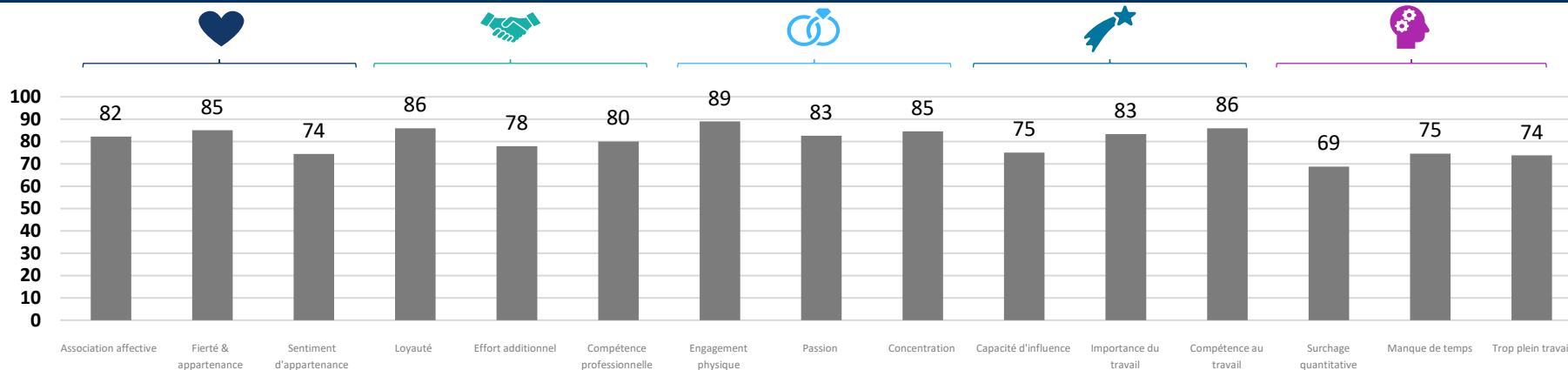
IDENTIFICATION

Entreprise: BAPE

INDICATEURS DE PERFORMANCE



RÉSULTATS PAR QUESTION - TRIMESTRE COURANT



RÉSULTATS PAR QUESTION - HISTORIQUE

	Association affective	Fierté & appartenance	Sentiment d'appartenance	Loyauté	Effort additionnel	Compétence professionnelle	Engagement physique	Passion	Concentration	Capacité d'influence	Importance du travail	Compétence au travail	Surcharge quantitative	Manque de temps	Trop de travail	
Vague 1- Janv 2023																
Score	84,1	86,2	76,4	89,2	76,4	85,1	81,0	76,4	79,5	70,8	81,0	84,6	74,9	73,8	75,4	
Vague 2- Oct 2023																
Score	84,6	85,1	74,3	86,5	80,6	80,0	81,7	78,3	81,1	76,6	81,1	89,1	72,0	68,6	71,4	
Vague 3- Nov. 2024																
Score	82,1	85,0	74,5	85,8	77,9	80,0	88,9	82,5	84,6	75,0	83,3	85,8	68,8	74,6	73,8	
Vague 4- Q4																
Score	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

COMMENT INTERPRÉTER LE TABLEAU DE BORD

INTRODUCTION

L'objectif principal de ce rapport est de fournir à l'équipe de travail participante, un outil permettant d'améliorer sa gestion, sa dynamique de groupe, sa productivité et, ultimement, le bien-être des membres de l'équipe.

Le rapport peut être analysé directement par l'équipe de travail, mais idéalement, le support des spécialistes internes en ressources humaines est conseillé.

GRAPHIQUES

Les graphiques représentent les évaluations des membres de l'équipe pour les 5 dimensions (regroupement de questions) ainsi que pour les 15 questions du tableau de bord.

Les notes moyennes de l'ensemble des membres de l'équipe sont comparées aux évaluations des autres équipes de travail provenant de la même organisation.

L'échelle utilisée dans le sondage (1 à 5 où 1 égale « pas du tout en accord » et 5 « tout à fait en accord ») a été convertie en pourcentage afin de faciliter la lecture des résultats et de la performance des équipes.

** Il est important de noter que les résultats provenant des 3 questions de la dimension (Charge de travail appropriée) proviennent d'une échelle inversée, car les questions étaient formulées à la négative. À titre d'exemple, si le résultat obtenu dans le tableau de bord est élevé cela signifie que la charge de travail est plus appropriée, et donc positif pour l'équipe.*

LISTES DES QUESTIONS COMPOSANT LE TABLEAU DE BORD

ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL

Association affective: Mon entreprise représente beaucoup pour moi.

Fierté d'appartenance: Je suis fier d'appartenir à cette entreprise.

Sentiment d'appartenance: J'ai le sentiment de "faire partie de la famille" dans mon entreprise.

RELATION SUPERVISEUR-EMPLOYÉ

Loyauté: Mon supérieur me défendrait vis-à-vis des autres dans l'entreprise si je commettais involontairement une erreur.

Effort additionnel: Je produis, pour mon supérieur, un travail qui va au-delà de ce qui m'est demandé dans ma description de fonction.

Compétence professionnelle: Je suis impressionné(e) par la connaissance que mon supérieur a de son travail.

ENGAGEMENT DANS L'EMPLOI

Engagement physique: Je produis beaucoup d'efforts au travail.

Passion: Je suis passionné(e) par mon travail.

Concentration: Au travail, je me concentre sur mes tâches.

RESPONSABILISATION

Capacité d'influence: J'ai une influence significative sur ce qui se passe dans mon département.

Importance du travail: Le travail que je fais est très important pour moi.

Compétences au travail: Je maîtrise les compétences nécessaires pour faire mon travail.

CHARGE DE TRAVAIL APPROPRIÉE

Surcharge quantitative: La quantité de travail qu'on me demande de faire est trop importante.

Manque de temps: On dirait que je n'ai jamais assez de temps pour faire ce que je dois faire au travail.

Trop de travail: J'ai souvent l'impression d'avoir trop de travail pour une seule personne.

** Il est important de noter que les résultats provenant des 3 questions de la dimension (Charge de travail appropriée) proviennent d'une échelle inversée, car les questions étaient formulées à la négative. À titre d'exemple, si le résultat obtenu dans le tableau de bord est élevé cela signifie que la charge de travail est plus appropriée, et donc positif pour l'équipe.*