

Dans toute entreprise, l'optimisation des ressources humaines est devenue une préoccupation prioritaire. Les gestionnaires désirent utiliser le potentiel maximum de chaque personne dans leur équipe... mais comment? Traditionnellement, ce que l'on appelait l'évaluation du rendement était souvent perçue par les personnes comme une corvée annuelle initiée par le service des ressources humaines. Or, selon nous, la gestion du rendement doit être perçue comme une responsabilité fondamentale de tout gestionnaire. De plus, ce processus doit être fonctionnel et efficient selon les particularités de chaque entreprise. Ce processus continu doit répondre à la préoccupation de tout gestionnaire, soit de capitaliser sur les forces des personnes et de perfectionner les aspects qui le nécessitent afin d'accroître la productivité d'un service.

### OBJECTIFS

**CIBLER LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYÉ ET L'AIDER À ACCROÎTRE SA PERFORMANCE.**

Au terme de cette session, les participants seront aptes à :

- *établir des objectifs de rendement mesurables;*
- *élaborer les facteurs de performance nécessaires à l'atteinte des résultats;*
- *évaluer le rendement et apprécier la performance de leurs employés;*
- *gérer les points à améliorer avec la participation de l'employé et capitaliser sur les forces.*

### CONTENU

Quelles sont les distinctions entre la gestion du rendement et la gestion de la performance?

Quel est le processus : ses étapes et ses conditions de réussite?

Quels sont les gains de productivité possibles en utilisant un tel processus?

Comment rédiger les objectifs de rendement?

Comment élaborer les facteurs de performance et les ajuster à la nature de l'emploi?

Comment procéder à la cueillette de faits observables et /ou mesurables?

Comment mesurer et analyser les résultats d'un employé?

Quels sont les éléments à retenir pour dresser un bilan du rendement et de la performance?

Comment capitaliser sur les forces et développer les points à améliorer?

De quelle nature sont les résistances rencontrées par les personnes évaluées?

Quel est le rôle de chaque intervenant et les responsabilités qui y sont rattachées?

Comment préparer et réaliser une entrevue d'appréciation?

### MÉTHODOLOGIE

La stratégie de la session permet aux personnes d'échanger en atelier sur les principes-directeurs d'un tel processus ainsi que sur son applicabilité. Les activités pratiques permettent aux participants d'expérimenter progressivement les diverses étapes d'évaluation et d'appréciation. Chaque participant pourra utiliser, en cours de session, les outils utilisés dans leur entreprise. Or, ceci favorisera une meilleure compréhension de leurs outils et/ou leur permettront d'y proposer des modifications.

### PARTICIPANTS (maximum 12)

Toute personne qui doit évaluer ou apprécier son personnel.

**N.B. :** *Les participants sont invités à apporter les outils d'évaluation utilisés dans leur entreprise. Il est à entrevoir que certains participants aient à poursuivre leur perfectionnement en techniques d'entrevue.*

