

## Module 106

Spécialisation Ressources Humaines (MAS/CAS RH)

Crédits ECTS : 2 (2,5 jours)

Lieu : Genève (2 jours) et à distance (samedi matin)

### Gestion systémique de la performance

*Souhaiteriez-vous être rassuré par rapport à la qualité des prestations délivrées quand vous faites appel à une institution de santé ? Voulez-vous savoir comment votre argent servira pour aider les personnes / améliorer la situation quand vous faites un don ? Est-il important pour vous que votre travail soit valorisé et reconnu ? A quel point le bon rapport qualité / prix vous motive dans vos choix de consommation ? Valorisez-vous le travail en équipe ?*

*La performance organisationnelle représente la capacité d'une organisation à s'organiser et à se structurer pour délivrer au mieux les prestations, les services ou les produits au cœur de leur stratégie et culture organisationnelle tout en intégrant les multiples besoins des parties prenantes.*

*En utilisant une approche systémique, nous examinerons la conciliation entre les conditions nécessaires à la performance et les besoins des parties prenantes. Il s'agira ensuite de débattre comment un système de mesure de la performance adéquat peut être un levier de création de valeur quand les compétences et les structures sont alignées avec la culture organisationnelle désirée.*

*Finalement, nous discuterons les points de vigilances et des risques d'une mauvaise gestion de la performance.*

*Bien que le rôle des RH soit au cœur de nos discussions, nous examinerons tous les acteurs nécessaires à la mise en place des pratiques par rapport aux résultats désirés.*

#### Objectifs

- > Une approche systémique pour comprendre les enjeux multiples des organisations dans leur quête de performance durable
- > L'importance de la stratégie RH pour favoriser la mise en place d'une gestion de la performance adaptée
- > Réflexion critique sur les définitions de la performance au niveau de l'individu, du group et de l'organisation
- > Les théories et les enjeux concernant le choix des indicateurs de performance au niveau individuel, groupe et organisationnel par rapport à leurs impacts désirés
- > Le partage d'expérience dans l'implémentation de différentes pratiques de gestion de la performance dans les organisations
- > De la théorie à la pratique : Analyse et réflexion sur sa propre organisation par rapport au choix des indicateurs, le système d'implémentation et les impacts désirés

#### Plan de la formation

Les plans de formation sont donnés à titre indicatif, les enseignants étant libres de modifier le programme.

### Jour 1

- ✓ La gestion de la performance : Introduction et approche systémique
- ✓ Les dimensions multiples de la performance par rapport à stratégie et la culture organisationnelle
- ✓ Le rôle des RH dans la création d'un système de la gestion de la performance adaptée par rapport à une stratégie globale des RH et lien avec la stratégie de l'organisation

### Jour 2

- ✓ La gestion des parties prenants : La performance pour qui ? Pourquoi ? Comment concilier les différents besoins ?
- ✓ Performance individuelle, performance de l'équipe, performance de l'organisation. Quels sont les différentes approches et méthodes pour l'évaluation de la performance ? Ces systèmes sont-ils plus ou moins adaptés selon les cultures et modes d'organisation du travail ?
- ✓ Evaluation et feedback concernant la performance : quelles sont les différentes dimensions de la performance et comment les prendre en compte ? comment favoriser un système qui limitent les risques et effets non désirés ?

### Jour 3

- ✓ Une gestion systémique de la performance pour favoriser la résilience organisationnelle, la qualité des prestations et la qualité de vie au travail : les perspectives

### Evaluation

Réflexion et analyse de la gestion systémique de la performance par rapport à son propre lieu de travail

### Bibliographie

St-Onge, S. (2012). La gestion de la performance. Québec : Chenelière Éducation.

### Intervenante



#### Dr. Tanja Wranik

Strategic Organizational Development, Human Capital Risk Management, Leadership, Board, and Team Coaching, PCC, ICF  
[www.pimetrics.org](http://www.pimetrics.org)

Membre du comité scientifique, responsable scientifique des modules « Coaching : concepts, méthodes et critiques » et « Gestion stratégique de la performance ».

### Relation avec le programme

Ce cours fait partie de la spécialisation Ressources Humaines du MAS/CAS RH.