

7 étapes pour mettre en œuvre un programme de gestion du rendement

Primordiale pour la compétitivité des entreprises et l'atteinte de leurs objectifs, la gestion du rendement représente aussi un outil de développement de premier plan pour les individus. Les employés ont besoin d'avoir des buts clairement identifiés et doivent être capables d'évaluer leurs succès et de savoir ce qu'ils doivent essayer d'accomplir. La gestion du rendement constitue donc un outil stratégique qui vise à maximiser les efforts des individus et des équipes de travail.

1. CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL

Un comité de travail, composé de membres du personnel de tous les niveaux, favorisera l'adhésion des travailleurs lors de la mise en œuvre du programme en renforçant le sentiment d'appartenance. Ce comité doit participer à toutes les étapes de planification, de conception, de validation et de mise en œuvre du programme de gestion du rendement.

2. PLANIFICATION DU PROGRAMME

Le programme doit s'aligner sur les valeurs de l'organisation, les besoins des employés, de la direction et de l'organisation. Ainsi, une bonne planification basée sur la situation actuelle de l'entreprise vous permettra de créer un programme qui évalue véritablement ce qui doit être encouragé.

3. VALIDATION DU PROCESSUS

À cette étape, il faut s'assurer de la cohérence entre les comportements valorisés et les critères d'appréciation. Il permet au comité de valider avec la direction les grandes orientations, les principes de base, les critères d'évaluation, les comportements à encourager, les rôles et responsabilités et les liens à établir avec les autres processus de gestion des ressources humaines ainsi qu'avec les différents outils.

4. ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION

La mise en place d'un programme transparent est essentielle. Il faut donc prévoir des moyens pour informer les employés des différentes étapes de la mise en place du programme. L'adhésion des employés au programme sera fortement influencée par leur perception de l'intégrité de celui-ci.

5. FORMATION DES GESTIONNAIRES

C'est une étape importante pour assurer une compréhension commune du processus et du rôle des gestionnaires et des employés. Pour appliquer le programme et gérer le rendement au quotidien, les gestionnaires doivent développer leurs compétences, savoir quoi évaluer, comment l'évaluer, quand et comment transmettre l'évaluation à l'employé.

Les gestionnaires doivent aussi apprendre à donner suite à l'évaluation du rendement, par la proposition de solutions concrètes pour s'améliorer et l'utilisation des forces de l'employé pour modifier ses façons de faire.

6. FORMATION DES EMPLOYÉS

Les employés doivent apprendre à être responsables face à la gestion quotidienne de leur rendement. Les informer du programme et leur expliquer son importance peut aussi diminuer le stress lié aux évaluations du rendement.

7. ÉVALUATION ET SUIVI

Dans la mise en place de tout programme, il importe d'évaluer le processus après la période de mise en œuvre. Cela assure une adéquation du processus avec les besoins exprimés et les objectifs visés. Pour ce faire, obtenez du feedback auprès de la direction, des gestionnaires et des employés (sondage, groupes de discussion, etc.). Analysez ensuite l'information obtenue et établissez un plan d'action pour ajuster le tir.

BESOIN D'AIDE

MITRA peut vous aider par la formation en évaluation du rendement, mais également en vous accompagnant dans l'apprentissage de bonnes méthodes de gestion de vos ressources humaines.