



# ICDI

Institut Canadien de Développement International

## Évaluation de la Performance des Collaborateurs et Consolidation d'Équipe

Montréal, Canada

### Objectif Global

Augmenter la capacité des cadres à mobiliser, motiver et tirer le maximum de l'équipe par la consolidation d'une culture organisationnelle favorable à la quête de résultat et par un système efficace d'évaluation des performances des collaborateurs. Améliorer la capacité d'identifier et réagir aux signaux faibles organisationnels, normalement associés à des activités de haut risque, dans une perspective de gestion de la performance afin d'améliorer le service aux citoyens.

### Contexte

Les gouvernements sont engagés dans des processus de réformes et de modernisation accélérée de l'État qui exigent l'adoption des méthodes de gestion efficaces. Parmi ces méthodes, l'amélioration de la gestion des ressources humaines en potentialisant les agents déjà au service de l'État. Les gestionnaires doivent diriger, superviser et coacher des personnes. Ils doivent connaître leurs équipes, reconnaître les forces et contrôler des comportements dysfonctionnels. Finalement, ils doivent favoriser la promotion des personnes idoines et former adéquatement leurs ressources humaines.

### Objectifs Spécifiques

- Comprendre les liens entre la personnalité, l'individu, un groupe d'individus puis l'équipe de travail
- Augmenter la capacité de gestion des effectifs, des promotions, des départs et des recrutements
- Augmenter la capacité de mettre en place une force de travail effective
- Comprendre les principes de l'évaluation des performances individuelles
- Suggérer des outils d'évaluation des performances des collaborateurs
- Développer la capacité d'intervenir dans une organisation et de revoir les processus
- Se familiariser avec les techniques d'amélioration de processus (LEAN) en combinaison avec l'identification des signaux faibles
- Acquérir une pratique qui permet l'apprentissage dans l'action

### Thèmes Abordés

- Dynamique des organisations et développement de culture organisationnelle :
  - Historique de l'étude des organisations, relations industrielles et ressources humaines
  - Théorie de l'Organisation, modèles d'interprétation et orientation résultats (place des comportements désirés, des valeurs et du système de croyances à partager)
  - Bonnes pratiques et expériences concluantes en gestion des organisations
  - Principes et méthodes d'évaluation des performances individuelles

- Signaux faibles et optimisation des processus :
  - Signaux forts versus signaux faibles
  - Impact des signaux faibles sur l'organisation
  - Utilisation des techniques LEAN dans l'identification des signaux faibles organisationnels
  - Utilisation des signaux faibles dans un contexte de gestion de la performance individuelle
  
- Caractéristiques et comportement des groupes
  - Définition d'une équipe de travail, de son cycle de vie et des enjeux reliés à son existence
  - Rôles, zones de confort, habitudes et comportements individuels au sein des équipes
  - Réseaux d'amitiés, d'information et de pouvoir (sociogramme et organigramme)
  - Bonnes pratiques de gestion des équipes et accélération de leur maturation
  
- Gestion du développement des ressources humaines au sein de l'organisation
  - La gestion de l'effectif (Promotion, départs et recrutement)
  - Communication interne
  - Enrichissement des tâches
  - Réorganisation du travail
  - Programme de récompenses
  - Prévisions et perspectives des compétences futures
  
- Définition d'objectifs personnels, validation et indicateurs de rendement :
  - Techniques de détermination d'objectifs de performance
  - Définition des indicateurs
  - Assignation des objectifs SMART
  - Développement de plan de développement individuel
  - Gestion des suites des évaluations
  
- Développement d'une grille d'évaluation :
  - Présentation de grilles d'évaluation type
  - Construction d'une grille adaptée
  - Formulaire d'évaluation de la performance
  - Script de rencontres avec les employés
  
- Gestion de la performance :
  - Programme de récompenses et de reconnaissance
  - Cycle de gestion du rendement
  - Installation d'un comité d'examen
  - Dotation et planification stratégique

## Public Cible

Directeurs et hauts-fonctionnaires de la fonction publique, Commissaires, Coordonnateurs, Directeurs de Ressources Humaines, Responsables d'équipe de travail, Cadres perçus comme faisant partie de la relève.

Nos formations sont sujettes à annulation lorsque le nombre de participants n'est pas suffisant.



Institut Canadien de Développement International

### Contact

Tél: +1-514-225-6800

info@consultants-icdi.com