



# FICHE OUTIL



Gestion de la performance

# DÉFINITION

La gestion de la performance regroupe l'ensemble des processus, outils et pratiques visant à mesurer, piloter, développer et reconnaître la performance individuelle et collective au sein d'une organisation, afin d'atteindre les objectifs stratégiques.

## ÉTAPES CLÉS



**Définir les objectifs** (SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels)



**Choisir les indicateurs de performance (KPI)** : quantitatifs et qualitatifs



**Mesurer régulièrement la performance** (mensuelle, trimestrielle, annuelle...)



**Analyser les écarts et comprendre les causes**



**Mettre en place des plans d'action correctifs**



**Organiser des entretiens d'évaluation et de suivi**



**Reconnaître et valoriser la performance**

# EXEMPLES D'INDICATEURS DE PERFORMANCE

DOMAINES	EXEMPLE DE KPI
RH	Taux de turnover, taux d'absentéisme
Commercial	CA par collaborateur, taux de conversion
Production	Taux de conformité, délai moyen de production
Satisfaction	Taux de satisfaction des webinaires, avis sur les réseaux
Formation	% de salariés formés, écart de compétences

## RÔLE DES ACTEURS



### MANAGER :

Fixe les objectifs, accompagne, évalue



### RH :

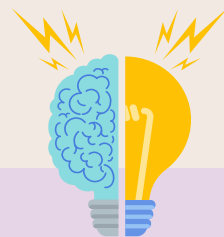
Cadre méthodologique, outils, accompagnement des managers



### SALARIÉ :

Comprend ses objectifs, agit, demande du feedback

# OUTILS & MÉTHODES



- Tableau de bord (Excel, Power BI, SIRH)
- Management visuel (Kanban, indicateurs affichés)
- Entretiens annuels / professionnels
- Feedbacks continus (360°, réunions d'équipe)
- Évaluation par objectifs / OKR (Objectives & Key Results)
- Plan de progrès / PIP (Performance Improvement Plan)

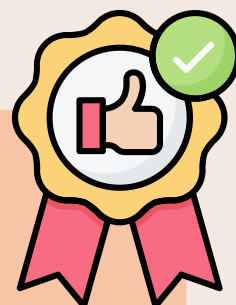
## POINTS DE VIGILANCE

- Ne pas réduire la performance aux seuls chiffres
- Adapter les critères à la réalité des métiers
- Éviter l'effet "flicage" : favoriser la confiance
- Intégrer la QVCT et les motivations individuelles



## BONNES PRATIQUES

- Co-construire les objectifs avec les collaborateurs
- Communiquer sur les résultats (transparence)
- Créer une culture du feedback bienveillant
- Former les managers à l'évaluation et à la motivation





© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

