

Adopter une approche contingente de la mesure de la performance des ressources humaines.

Sofia DERPICH FELICIANGELI, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Dr. Jean-Yves MERCIER, Université de Genève
Expert : Nadine BAGUÉ, Université de Genève

Juillet 2015

Adopter une approche contingente de la mesure de la performance des ressources humaines.

Sofia DERPICH FELICIANGELI

Résumé

Afin de trouver un modèle de mesure de la performance des ressources humaines, nous avons émis les hypothèses suivantes : une approche contingente de la mesure de la performance est la plus à même de (1) répondre aux difficultés de cet exercice et (2) d'obtenir l'adhésion de toute la chaîne décisionnelle.

Après analyse de notre contexte selon le modèle EOGI et fondé sur les approches de B. Martory et de J. Imbert, nous avons défini nos critères de performance au travers du modèle de compétences de la société Cargill. Dans la continuité de cette approche, nous avons opté pour une méthode participative, dite "W" de la définition des indicateurs que nous avons synthétisés dans un tableau de bord inspiré de J. Imbert et de la Balance Scorecard (Kaplan/Norton).

Ce travail de recherche a permis d'arriver à la conclusion que si une méthode contingente de la mesure de la performance permet de mieux s'adapter à un contexte donné, il n'en reste pas moins de grandes difficultés de mise en œuvre et de réalisation.

Mots Clés

Performance RH - Contingence