

Gestion des ressources humaines et performance : stratégies innovantes pour le maintien de l'excellence individuelle

Human resources management and performance : innovative strategies for maintaining individual excellence

DLIMI Soumaya

Enseignant chercheur

Faculté des sciences sociales, juridiques et économique Ain Chock

Université Hassan 2

LAREMO

FAZROUN Abir

Doctorant

EST Casablanca

Université Hassan 2

LAREMO

SIBAI Imane

Doctorant

EST Casablanca

Université Hassan 2

LAREMO

Date de soumission : 07/04/2024

Date d'acceptation : 13/05/2024

Pour citer cet article :

DLIMI S. & al. (2024) Gestion des ressources humaines et performance : stratégies innovantes pour le maintien de l'excellence individuelle», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7 : Numéro 2 » pp : 844 - 861

Résumé :

Dans un environnement professionnel en constante évolution, la gestion des ressources humaines (GRH) joue un rôle crucial pour maintenir l'avantage concurrentiel des entreprises (Dolan et al. (2002).

L'objectif de notre recherche est d'identifier des stratégies innovantes pour renforcer les performances individuelles, s'inscrivant dans l'évolution captivante de la GRH.

Notre étude adopte une approche qualitative, mettant l'accent sur des entretiens semi-directifs. Un échantillon de 52 individus a été choisi pour assurer une diversité adéquate, englobant différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité avec une durée moyenne d'environ 45 minutes à une heure.

Nos résultats de recherche révèlent quatre principales stratégies adoptées par les entreprises : des programmes de gestion des performances agiles, un investissement dans le développement des compétences, la reconnaissance et la récompense de la performance exceptionnelle, et l'utilisation de technologies innovantes.

Notre travail est articulé en plusieurs étapes. Tout d'abord, nous retracerons l'évolution historique de la GRH. Ensuite, nous examinerons le lien crucial entre la GRH et la performance organisationnelle sous différentes perspectives.

Nous aborderons également les dimensions de la performance individuelle ainsi que les méthodes traditionnelles et innovantes de mesure. Par la suite, nous évaluerons l'impact des stratégies novatrices de gestion des performances sur l'excellence individuelle. Enfin, nous synthétiserons nos observations à travers un modèle conceptuel, avant de décrire notre méthodologie de recherche et de présenter nos résultats.

Mots-clés :

GRH, performance, stratégies, compétitivité, innovation

Abstract

In an ever-evolving professional environment, Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in maintaining companies' competitive advantage (Dolan et al., 2002).

The aim of our research is to identify innovative strategies to enhance individual performance, aligning with the captivating evolution of HRM.

Our study adopts a qualitative approach, emphasizing semi-structured interviews. A sample of 52 individuals was chosen to ensure adequate diversity, encompassing various hierarchical levels and industry sectors, with an average duration of approximately 45 minutes to an hour.

Our research findings reveal four main strategies adopted by companies: agile performance management programs, investment in skills development, recognition and reward for outstanding performance, and the use of innovative technologies.

Our work is structured in several stages, firstly, we will trace the historical evolution of HRM. Then, we will examine the crucial link between HRM and organizational performance from different perspectives.

We will also address the dimensions of individual performance as well as traditional and innovative measurement methods.

Subsequently, we will evaluate the impact of innovative performance management strategies on individual excellence.

Finally, we will synthesize our observations through a conceptual model, describe our research methodology, and present our findings.

Keywords :

HRM, performance, strategies, competitiveness, innovation.

Introduction

La gestion des ressources humaines (GRH) constitue un pilier fondamental pour toute organisation cherchant à atteindre l'excellence dans un environnement professionnel en constante évolution. Depuis des décennies, les chercheurs ont exploré les diverses facettes de la GRH, mettant en lumière son évolution captivante et son rôle crucial dans la performance organisationnelle.

Comme le souligne Dolan et al. (2002), la GRH est bien plus qu'une simple gestion administrative des employés ; elle incarne la gestion des talents et des énergies individuelles au service des objectifs organisationnels.

Cependant, dans un monde en mutation perpétuelle, il devient impératif d'identifier les stratégies innovantes les plus efficaces pour maintenir et renforcer les performances individuelles.

Notre travail aura pour principal objectif de traiter la problématique suivante : Comment peut-on identifier les stratégies novatrices les plus performantes pour stimuler et consolider les performances individuelles dans un contexte professionnel en perpétuelle évolution ?

Pour répondre à cette question, nous avons opté pour une méthodologie de recherche qualitative.

Cette approche permet une compréhension approfondie des expériences, des perspectives et des pratiques des professionnels des ressources humaines (RH) et des employés au sein des entreprises.

Nous avons mené des entretiens semi-directifs avec un échantillon représentatif de 52 participants, couvrant différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité. Les entretiens ont été structurés autour de questions ouvertes, permettant aux participants d'exprimer librement leurs points de vue, leurs expériences et leurs suggestions concernant les stratégies de gestion des performances.

Les résultats de notre travail soulignent l'importance d'une approche holistique de la gestion des performances, alignée sur les objectifs organisationnels et individuels, avec un accent sur le leadership et la culture d'entreprise.

Notre travail se décompose en plusieurs parties. Dans un premier temps, nous explorerons les fondements historiques de la GRH, scrutant son évolution à travers les époques pour mieux saisir son importance actuelle.

Ensuite, nous analyserons le rôle crucial de la GRH dans la performance organisationnelle, en examinant diverses perspectives et implications.

Nous nous pencherons également sur les concepts liés à la performance individuelle, définissant ses dimensions et explorant les approches traditionnelles et innovantes de mesure.

Par la suite, nous explorerons les stratégies novatrices de gestion des performances, évaluant leur impact sur l'excellence individuelle.

Un modèle conceptuel viendra ensuite synthétiser nos réflexions et observations, avant de détailler notre méthodologie de recherche et présenter à la fin nos résultats.

1- Traitement des fondements des ressources humaines

1-1-À travers les époques : L'évolution captivante de la gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines a connu une évolution significative au cours des dernières décennies. Depuis les années 1980, un intérêt croissant s'est manifesté, avec de nombreuses recherches mettant en lumière son rôle dans la stratégie globale des entreprises (Drira, 2022). Selon Roussel (cité par Moreno, 2008), la GRH englobe toutes les activités visant à développer l'efficacité collective des individus travaillant pour une entreprise.

Cette discipline définit les stratégies, les moyens, et les modes de fonctionnement organisationnels pour développer les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs de l'entreprise (KARIM, M., & FAIK, R. 2024).

De Dolan et al., (2002) présentent la GRH comme la gestion des talents et des énergies individuelles, contribuant ainsi à la réalisation des objectifs organisationnels. Cette perspective souligne l'importance de la performance organisationnelle comme objectif principal de la GRH. Belanger et al. (1993) la définissent comme l'ensemble des activités d'acquisition, de développement et de rétention des ressources humaines pour fournir à l'organisation une main-d'œuvre productive et satisfaite.

Cependant, malgré les recherches abondantes sur la relation entre la GRH et la performance, certains la qualifient encore de "boîte noire" (Arcand, 2000). L'évolution de la fonction des ressources humaines vers un rôle stratégique a conduit à l'émergence de la gestion stratégique des ressources humaines (GSRH).

Boxal et Purcell (2000) soulignent trois questions essentielles pour évaluer la qualité de la GSRH dans une entreprise : l'identification des choix stratégiques en matière de GRH pour assurer la performance, les processus et les procédures liés à ces choix stratégiques et leur alignement avec la stratégie globale, ainsi que l'efficacité de la GRH dans la création de performance et d'avantage concurrentiel durable.

La définition de la GSRH varie selon les auteurs, mais elle repose généralement sur le même fondement (KARIM, M., & FAIK, R. 2024).

Miller (1989) l'a décrite comme un ensemble de décisions et d'actions visant à créer un avantage concurrentiel durable. Wright et McMahan (1992) la considèrent comme un ensemble d'activités soutenant les objectifs organisationnels. Lepak et Shaw (2008) insistent sur l'analyse de la GSRH à différents niveaux et sur sa relation avec les autres éléments de la stratégie de l'entreprise.

Tableau 1: Aperçu des visions de la gestion des ressources humaines par les différents auteurs :

Auteur	Date	Vision de la GRH
Drira	2022	Rôle dans la stratégie globale des entreprises
Roussel (cité par Moreno)	2008	Développement de l'efficacité collective des individus
De Dolan et al.	2002	Gestion des talents et des énergies individuelles pour la réalisation des objectifs organisationnels
Belanger et al.	1993	Acquisition, développement et rétention des ressources humaines pour une main-d'œuvre productive et satisfaite
Arcand	2000	Qualification de la GRH comme "boîte noire"
Boxal et Purcell	2000	Identification des choix stratégiques, alignement avec la stratégie globale, création de performance durable
Miller	1989	Création d'un avantage concurrentiel durable
Wright et McMahan	1992	Soutien aux objectifs organisationnels
Lepak et Shaw	2008	Analyse de la GSRH à différents niveaux et relation avec la stratégie de l'entreprise

Source : nous-même

Ce tableau offre un aperçu synthétique des différentes visions de la gestion des ressources humaines proposées par les auteurs mentionnés.

1-2- Le rôle crucial de la gestion des ressources humaines dans la performance organisationnelle : Perspectives et implications

Au fil du temps, un consensus émerge quant à l'importance de la gestion des ressources humaines (GRH) dans l'amélioration de la performance globale des organisations. Cependant,

malgré de nombreuses recherches, aucune théorie universellement acceptée n'a été identifiée pour expliquer cette relation complexe (Arcand, 2006).

Néanmoins, la littérature reconnaît trois principales perspectives qui ont tenté d'expliquer cette relation. Tout d'abord, l'approche universaliste suggère qu'il existe des pratiques de GRH prédéfinies, telles que la rémunération incitative et la formation, qui garantissent une performance organisationnelle indépendamment du contexte stratégique (Arcand, 2000). Cette approche repose sur les principes de la théorie des ressources stratégiques, considérant les ressources humaines comme une ressource précieuse pour l'entreprise.

En revanche, l'approche de contingence souligne l'importance de l'alignement des pratiques de GRH avec la stratégie globale de l'entreprise (Arcand, 2000). Selon cette perspective, certaines pratiques de GRH sont efficaces uniquement lorsqu'elles sont cohérentes avec la stratégie d'affaires spécifique de l'organisation (Gagnon & Arcand, 2006).

Enfin, l'approche configurationnelle, qui représente une extension de l'approche de contingence, met en avant la complémentarité des pratiques de GRH (Gagnon & Arcand, 2006). Cette approche suggère que l'effet global de la combinaison de pratiques de GRH est plus important que l'effet individuel de chaque pratique.

De nombreuses études ont également souligné l'impact positif des pratiques de GRH sur la performance sociale des organisations. Par exemple, Wilson (1997) propose que les pratiques de GRH socialement responsables renforcent la réputation de l'entreprise, motivent les employés et améliorent la performance financière. De même, l'intégration de la dimension sociale dans la GRH peut conduire à une performance organisationnelle durable en termes de motivation, bien-être, satisfaction et engagement (Wright et McMahan, 2011).

Les recherches de Adu-Gyamf et al. (2021) sur la GRH socialement responsable dans les établissements d'enseignement supérieur au Ghana ont montré que certaines dimensions de la GRH, telles que la formation et le développement, la santé et la sécurité, ainsi que la diversité sur le lieu de travail, ont un impact significatif et positif sur la performance sociale.

De même, Khaldi et Majidi (2023) ont mis en évidence la relation positive entre les pratiques de la GRH socialement responsable et la performance organisationnelle, en examinant divers aspects tels que la formation, la communication et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Tableau 2 : Le lien entre la gestion des ressources humaines et la performance organisationnelle :

Perspective	Description	Exemples de pratiques	Références
Approche universaliste	Modèle de meilleures pratiques prédéfinies, indépendantes du contexte stratégique.	Rémunération incitative, participation des employés, formation, sécurité en emploi.	Arcand (2000); Michel (2000)
Approche de contingence	Les pratiques de GRH doivent être alignées sur la stratégie d'entreprise pour être efficaces.	Pratiques variables selon le contexte stratégique.	Arcand (2000); Gagnon & Arcand (2011)
Approche configurationnelle	Complémentarité des pratiques de GRH, accent sur l'effet global de la combinaison des pratiques.	Effet global plus important que les pratiques individuelles.	Gagnon & Arcand (2006)
Impact sur la performance sociale	Effet positif des pratiques de GRH sur la performance sociale de l'entreprise.	Renforcement de la réputation, motivation des employés, amélioration de la performance financière.	Wilson (1997); Wright et McMahan (2011); McWilliams et al. (2006)
Importance de la responsabilité sociale des entreprises	Investissement stratégique dans des pratiques de GRH de qualité pour accroître la performance sociale.	Développement de pratiques de GRH socialement responsables.	McWilliams et al. (2006); Adu-Gyamf et al. (2021); Khaldi et Majidi (2023)

Source : Nous-Même

2- Concepts liés à la performance

2.1 Définition et dimensions de la performance individuelle

La performance individuelle au sein du milieu professionnel constitue un sujet essentiel pour évaluer l'efficacité et la contribution des employés au sein des organisations (Dlimi. S, Fazroun. A, Sibai. I, 2024).

Selon Campbell (1990), la performance individuelle au travail englobe "un ensemble de comportements ou d'actions pertinents pour les objectifs d'une organisation et pouvant être mesurés en termes de niveau de compétence et de contribution aux objectifs" (Campbell, 1990, p.12). Par la suite, Motowildo (2003) définit la performance au travail comme la valeur totale attendue par l'organisation des épisodes de comportements discrets qu'exerce un individu pendant une période donnée.

Ainsi, la performance individuelle représente l'ensemble des comportements discrets susceptibles d'influencer positivement la réalisation des objectifs organisationnels tels que la productivité, la créativité, la croissance, la qualité et la satisfaction des clients. Ces comportements sont déployés par l'individu sur différentes périodes de temps, comprenant la motivation, les compétences techniques, les aptitudes comportementales, la qualité du travail, etc. (Motowildo, 2003).

Toutefois, la performance individuelle peut être appréhendée de deux manières distinctes. D'une part, elle renvoie aux comportements des individus jugés bénéfiques pour l'organisation, et d'autre part, elle correspond aux résultats attendus de ces mêmes comportements (Motowildo, 2003). Ainsi, se concentrer uniquement sur les résultats risque d'ignorer les facteurs situationnels ou comportementaux qui motivent ou, au contraire, freinent l'individu dans l'accomplissement de son travail.

Campbell est l'un des premiers auteurs à avoir défini un ensemble de comportements et d'attitudes attendus permettant à un individu d'être performant. Son modèle identifie huit dimensions comportementales de la performance au travail. Ces dimensions sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Dimensions comportementales :

Dimension Comportementale	Signification
Compétences dans les tâches spécifiques à l'emploi	Niveau de compétence dans l'exécution des tâches techniques propres à l'emploi de l'individu.
Compétences dans les tâches non spécifiques à l'emploi	Capacité à maîtriser les tâches communes à plusieurs emplois au sein de l'organisation, démontrant ainsi des compétences en polyvalence et en adaptabilité.
Communication écrite et orale	Capacité à communiquer clairement et efficacement, que ce soit à l'oral ou par écrit.
Efforts au travail	Capacité à fournir des efforts supplémentaires et à travailler efficacement, même dans des conditions difficiles, démontrant ainsi une motivation à accomplir les tâches assignées avec énergie, intensité et persistance.
Maintien d'une discipline personnelle	Aptitude à éviter les comportements négatifs ou contreproductifs, tels que les infractions aux règles internes, l'absentéisme ou le manque de ponctualité.
Facilitation de la performance de l'équipe et des collègues	Capacité à soutenir, aider et développer les collègues, contribuant ainsi à l'unité de l'équipe et à son bon fonctionnement collectif.
Supervision	Aptitude à influencer les personnes subordonnées par des interactions en face à face, démontrant ainsi des qualités de leadership et de gestion d'équipe.
Management et administration	Aptitude à maîtriser les tâches d'allocation des ressources, d'organisation, de contrôle de l'efficacité d'une équipe, et de développement

	d'un service, contribuant ainsi à accroître les ressources humaines, financières et matérielles de l'organisation.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : Adaptation d'après Charles-pauvers et al (2007).

2.2 Approches traditionnelles et innovantes de mesure de la performance

Selon Campbell (1990), la performance individuelle au travail est « un ensemble de comportements ou d'actions qui sont pertinents pour les objectifs d'une organisation et pouvant être mesurés en termes de niveau de compétence et de contribution aux objectifs ». Cette définition souligne l'importance de mesurer à la fois les comportements et les résultats des employés pour évaluer leur performance.

Les approches traditionnelles de mesure de la performance ont souvent été axées sur les résultats quantitatifs, tels que la productivité, les ventes ou les profits.

Cependant, ces mesures peuvent être limitées car elles ne prennent pas toujours en compte les comportements et les contributions qualitatifs des employés (Motowildo, 2003).

Motowildo (2003) définit la performance au travail comme la valeur totale attendue par l'organisation des épisodes de comportements discrets qu'exerce un individu pendant une période donnée.

Une approche innovante dans la mesure de la performance organisationnelle est l'utilisation de tableaux de bord équilibrés, développée par Kaplan et Norton en 1992. Cette approche prend en compte à la fois les indicateurs financiers et non financiers pour évaluer la performance d'une organisation (Kaplan & Norton, 1992).

Ces tableaux de bord permettent aux entreprises d'avoir une vue d'ensemble de leur performance, en intégrant des mesures telles que la satisfaction client, l'efficacité opérationnelle et le développement des employés.

Une autre approche innovante est l'évaluation à 360 degrés, qui implique la collecte de feedbacks sur la performance d'un employé de la part de ses supérieurs, collègues et subordonnés. Cette méthode permet d'obtenir une perspective holistique de la performance d'un employé, en tenant compte de différents points de vue (Bracken et al., 2001).

En conclusion, les approches traditionnelles et innovantes de mesure de la performance offrent différentes perspectives pour évaluer l'efficacité et la contribution des individus et des organisations. Il est essentiel de choisir des méthodes de mesure adaptées aux objectifs et aux besoins spécifiques de chaque organisation.

3- Stratégies innovantes de gestion des performances

Dans cette section, nous explorerons les stratégies innovantes de gestion des performances qui ont émergé ces dernières années pour répondre aux besoins changeants des organisations.

Une approche novatrice dans la gestion des performances est l'utilisation de la technologie pour faciliter le suivi et l'évaluation des performances des employés. Des systèmes de gestion des performances basés sur le cloud permettent aux entreprises de recueillir des données en temps réel sur les objectifs, les progrès et les réalisations des employés (Roberts et al., 2017).

Une autre stratégie innovante est l'introduction de pratiques de gestion des performances agiles, inspirées des méthodes de développement logiciel agile. Ces pratiques mettent l'accent sur la collaboration, la rétroaction continue et l'adaptabilité, permettant aux employés de s'adapter plus facilement aux changements et d'améliorer leur performance de manière itérative (Denning, 2016).

La gestion des performances basée sur les forces est également devenue une approche populaire. Cette méthode consiste à identifier et à capitaliser sur les forces individuelles des employés, plutôt que de se concentrer uniquement sur leurs faiblesses. En encourageant le développement des forces de chaque employé, les organisations peuvent améliorer l'engagement, la satisfaction au travail et la performance globale (Rath et Conchie, 2008).

En conclusion, les stratégies innovantes de gestion des performances offrent de nouvelles façons d'optimiser le potentiel des employés et d'améliorer les résultats organisationnels. En combinant technologie, agilité et focus sur les forces individuelles, les organisations peuvent créer des environnements de travail plus dynamiques et productifs.

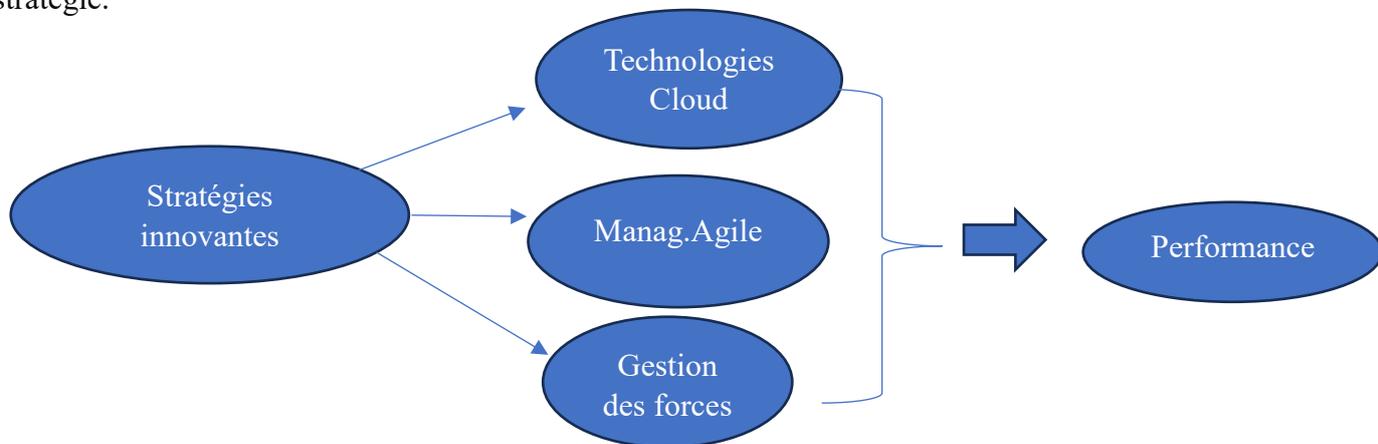
Voici un modèle récapitulatif des stratégies innovantes de gestion des performances :

Tableau 4 : stratégies innovantes de la gestion des performances :

Stratégie	Description	Exemple de référence
Technologie cloud	Utilisation de systèmes basés sur le cloud pour recueillir des données en temps réel sur les objectifs, les progrès et les réalisations des employés.	Roberts et al., 2017
Gestion des performances agile	Adoption de pratiques inspirées des méthodes de développement logiciel agile, mettant l'accent sur la collaboration, la rétroaction continue et l'adaptabilité.	Denning, 2016
Gestion des forces	Identification et capitalisation sur les forces individuelles des employés pour améliorer l'engagement, la satisfaction au travail et la performance globale.	Rath et Conchie, 2008

Source : Nous-même

Ce modèle récapitulatif présente un aperçu des différentes stratégies innovantes de gestion des performances, mettant en évidence leurs descriptions et des exemples de référence pour chaque stratégie.



4- Méthodologie et Résultats

4.1 Méthodologie de recherche

La méthodologie de recherche utilisée dans cette étude repose sur une approche qualitative pour explorer en profondeur les stratégies novatrices visant à stimuler et à consolider les performances individuelles dans un environnement professionnel dynamique.

L'utilisation d'une méthodologie qualitative permet une compréhension approfondie des expériences, des perspectives et des pratiques des professionnels des ressources humaines (RH) et des employés au sein des entreprises.

Pour recueillir les données nécessaires, des entretiens semi-directifs ont été menés avec des groupes de professionnels RH et d'employés.

Cette approche a été choisie pour permettre une interaction directe et approfondie avec les participants, favorisant ainsi une exploration riche et détaillée des sujets abordés.

La taille de l'échantillon a été délibérément choisie pour être représentative de la diversité des perspectives et des expériences dans le domaine des ressources humaines. Un échantillon de 60 personnes a été sélectionné pour garantir une variété suffisante de participants, couvrant différents niveaux hiérarchiques et secteurs d'activité. Sur les 60 personnes sollicitées, 52 ont répondu positivement et ont participé aux entretiens semi-directifs.

Les entretiens ont été structurés autour de questions ouvertes, permettant aux participants d'exprimer librement leurs points de vue, leurs expériences et leurs suggestions concernant les stratégies de gestion des performances.

L'accent a été mis sur la diversité des perspectives, afin de capturer une gamme variée d'idées et d'approches.

La durée moyenne des entretiens semi-directifs était d'environ 45 minutes à une heure, permettant ainsi une exploration approfondie des sujets tout en respectant le temps et l'attention des participants.

Les entretiens ont été enregistrés avec le consentement des participants pour garantir l'exactitude et la précision des données recueillies.

Pour l'analyse des données qualitatives recueillies, nous avons utilisé le logiciel Sphinx. Cet outil permet une gestion efficace des données textuelles, facilitant l'identification des thèmes, des tendances et des insights pertinents issus des entretiens.

En résumé, la méthodologie qualitative adoptée dans cette étude offre une approche rigoureuse et approfondie pour explorer les stratégies innovantes de gestion des performances dans un environnement professionnel en évolution constante.

Les entretiens semi-directifs avec une variété de participants fournissent des données riches et nuancées, tandis que l'utilisation de logiciels d'analyse facilite le traitement et l'interprétation des données qualitatives.

4.2 Résultats :

Après avoir mené des entretiens semi-directifs avec un échantillon de 60 professionnels des ressources humaines (RH) et des employés au sein d'entreprises, nous avons analysé les données à l'aide du logiciel Sphinx.

Sur les 60 personnes sollicitées, 52 ont répondu à notre étude, ce qui représente un taux de réponse de 86.7%. Cette taille d'échantillon était choisie pour garantir une diversité adéquate des perspectives tout en permettant une analyse en profondeur des données recueillies.

Les participants ont unanimement défini la performance individuelle comme la capacité d'un employé à atteindre les objectifs assignés tout en démontrant des comportements proactifs et une adaptabilité aux changements.

Les stratégies traditionnelles telles que les évaluations annuelles et les récompenses monétaires ont été largement critiquées pour leur manque de flexibilité et de pertinence dans un contexte professionnel en constante évolution.

Les participants ont identifié plusieurs stratégies novatrices, notamment l'utilisation de feedback continu et personnalisé, le développement de programmes de formation individualisés et l'intégration de technologies de suivi de la performance en temps réel.

Les répondants ont souligné l'importance de l'adaptabilité des stratégies de gestion des performances pour répondre aux besoins changeants des employés et de l'organisation. La flexibilité dans la mise en œuvre des stratégies a été considérée comme essentielle pour maintenir l'efficacité.

- Discussion des Résultats :

Les résultats de notre étude mettent en lumière la nécessité pour les entreprises d'adopter des stratégies de gestion des performances plus flexibles et innovantes pour répondre aux défis d'un environnement professionnel en constante évolution.

Les données suggèrent que les approches traditionnelles ne sont plus adéquates pour stimuler et consolider les performances individuelles. Au contraire, les entreprises doivent explorer et expérimenter avec des méthodes plus agiles et orientées vers l'individu pour garantir une performance optimale dans un monde du travail dynamique.

Nos résultats soulignent l'importance pour les entreprises d'identifier et d'adopter des stratégies novatrices pour stimuler et consolider les performances individuelles dans un environnement professionnel en constante évolution. Ces stratégies devraient être caractérisées par leur adaptabilité, leur flexibilité et leur focalisation sur les besoins spécifiques des employés et de l'organisation.

En comparant nos résultats avec la revue de littérature, plusieurs points de convergence et de divergence se dégagent, offrant ainsi un éclairage supplémentaire sur la relation entre la gestion des ressources humaines (GRH) et la performance individuelle dans un contexte professionnel en mutation constante.

- **Convergence :**

1. Évolution de la GRH vers un rôle stratégique : Notre étude confirme la transition de la fonction des ressources humaines vers un rôle stratégique, soulignée par les auteurs de la revue de littérature. Les participants ont reconnu l'importance croissante de la GRH dans la réalisation des objectifs organisationnels et ont identifié la nécessité d'adopter des stratégies innovantes pour y parvenir.
2. Besoin de flexibilité et d'adaptabilité : Les résultats de notre étude mettent en évidence le besoin de flexibilité et d'adaptabilité dans la gestion des performances individuelles, en cohérence avec les perspectives de la revue de littérature. Les participants ont souligné l'importance d'ajuster les stratégies de gestion des performances pour répondre aux besoins changeants des employés et de l'organisation.

- **Divergence :**

1. Approches traditionnelles vs innovantes : Alors que la revue de littérature met en évidence l'importance des approches traditionnelles et innovantes dans la gestion des performances, notre étude met davantage l'accent sur l'adoption de stratégies novatrices. Les participants ont exprimé un intérêt particulier pour les méthodes agiles et basées sur les forces, soulignant la nécessité de sortir des pratiques traditionnelles pour stimuler la performance individuelle.
2. Impact de la gestion sociale des ressources humaines : La revue de littérature met en avant l'impact positif des pratiques de gestion sociale des ressources humaines sur la performance organisationnelle. Bien que notre étude n'ait pas exploré spécifiquement cette dimension, elle soulève des questions sur l'influence de la dimension sociale dans la gestion des performances individuelles et organisationnelles.

En conclusion, notre étude apporte un éclairage complémentaire sur les stratégies novatrices de gestion des performances individuelles dans un contexte professionnel en constante évolution. En combinant les perspectives des participants avec les connaissances issues de la revue de littérature, nous sommes en mesure d'identifier des pistes prometteuses pour stimuler et consolider les performances individuelles dans les organisations contemporaines.

Conclusion

La gestion des ressources humaines (GRH) est devenue un levier essentiel de la performance organisationnelle, évoluant d'une simple gestion administrative à un rôle stratégique crucial (Dolan et al., 2002).

Notre étude confirme cette transition en explorant les stratégies innovantes de gestion des performances individuelles dans un environnement professionnel en mutation.

En mettant en lumière les perspectives des professionnels des RH et des employés, nous avons identifié des stratégies efficaces pour renforcer la performance individuelle.

L'utilisation de la technologie cloud, la gestion agile et l'intégration d'aspects sociaux et responsables ont émergé comme des moyens efficaces pour améliorer les performances (Drira, 2022).

Ces résultats corroborent l'importance croissante de la GRH dans la performance organisationnelle (Gazier, 2004).

Cependant, notre étude présente des limites, notamment en termes de généralisation des résultats et de durabilité des pratiques identifiées.

Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour approfondir notre compréhension et élargir notre champ d'investigation dans ce domaine crucial de la gestion des ressources humaines.

Notre travail contribue à enrichir le corpus de connaissances sur les stratégies de GRH visant à améliorer les performances individuelles des employés.

En mettant l'accent sur l'importance de l'adaptabilité, de la flexibilité et de l'innovation dans la gestion des performances, nous offrons des orientations précieuses aux praticiens et chercheurs dans ce domaine.

En adoptant des approches novatrices, les organisations peuvent créer des environnements de travail dynamiques et productifs, stimulant ainsi la performance individuelle et collective.

Bibliographie :

- Arcand M. (2000), L'effet des pratiques de gestion des ressources humaines sur l'efficacité des Caisses Populaires Desjardins du Québec, Thèse de doctorat, Université de Metz, France.
- Arcand, G. (2006). Etude du rôle de la culture nationale dans la relation entre les pratiques de GRH et de la performance organisationnelle : le cas des banques de vingt-deux pays d'Amérique du Nord, d'Europe et d'Asie (Doctoral dissertation, Université Paul Verlaine Metz).
- Bernard M. (2009), L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale, Thèse de doctorat, Université de Strasbourg.
- Bracken, D. W., Timmreck, C. W., & Church, A. H. (2001). *The Handbook of Multisource Feedback: The Comprehensive Resource for Designing and Implementing MSF Processes*. Jossey-Bass.
- CAMPBELL, J. P. (1990), « Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and organizational Psychology ». Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dans M. D. Dunnette et L. M. Hough (Éds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Creswell, J. W. (2013). "Research design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches". Sage publication.
- Denning, S. (2016). *The age of agile*. Amacom.
- Dlimi.S,Fazroun.A, Sibai.I(2024) « Performance individuelle en entreprise : enjeux,leviers et stratégies », African scientific journal «Volume 3, Numéro 22 » pp : 0816-0833
- Dolan, S. L., Belout, A., & Balkin, D. B. (2002). "Human resource management in Canadian organizations". *Ivey Business Journal*, 67(1), 1-5.
- Dolan, S. L., Belout, A., & Balkin, D. B. (2002). The Virtual HR Department: Rethinking HR in the New American Workplace. *Journal of Labor Research*, 23(4), 491-500.
- Drira, nihel (2022). L'intégration de la stratégie de gestion des ressources humaines dans la stratégie d'affaire de l'entreprise. *Revue RMS*

- Gazier, B. (2004). "Les théories du marché du travail". La découverte.
- Gazier, B. (2004). Les mutations du travail. Paris: Presses Universitaires de France.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard—Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.
- MOTOWIDLO S.J., (2003), Job performance, dans *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, Hoboken, NJ: Wiley, 12, 39-52.
- MOTOWIDLO S.J., (2003), Job performance, dans *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, Hoboken, NJ: Wiley, 12, 39-52.
- Motowildo, S. J. (2003). Job Performance. Dans W. C. Borman, D. R. Ilgen et R. J. Klimoski (Éds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39-54). Wiley.
- Rath, T., & Conchie, B. (2008). *Strengths based leadership : Great leaders, teams, and why people follow*. Gallup Press.
- Roberts, N., Davenport, T., & Sprengel, A. (2017). *Workflow and process automation : Concepts and technology*. Wiley.