PROGRAMME

Formation en ressources humaines

PILOTER LA PERFORMANCE RH



Domaine de formation

Ressources humaines, gestion du personnel et pilotage de la performance.

Objectifs opérationnels

- Sélectionner des indicateurs reliés à une décision.
- Construire et interpréter un tableau de bord RH.
- Estimer le coût d'un départ et le coût des absences.
- Cartographier les compétences critiques et les dépendances.
- Prioriser les actions selon leur impact et leur effort.
- Élaborer un plan d'action RH à 90 jours.

Productions et résultats attendus

Indicateurs : Trois indicateurs définis avec source, unité, période et décision associée.

Tableau de bord : Quatre calculs exacts et deux signaux interprétés.

Coûts RH : Deux estimations avec hypothèses visibles et sans double compte.

Compétences : Cinq compétences cartographiées et deux dépendances identifiées.

Priorités : Deux choix argumentés avec la limite du score rappelée.

Plan à 90 jours : Trois actions avec responsable, échéance et indicateur de résultat.

7
HEURES

5
OBJECTIFS ÉVALUÉS

PUBLIC

Dirigeants, responsables RH, professionnels RH et managers amenés à piloter des données sociales.

PRÉREQUIS

Maîtriser les fonctions de base d'un tableur et comprendre les principales données RH.

ACCESSIBILITÉ

La formation peut être adaptée aux personnes en situation de handicap. Nous contacter en amont afin d'étudier les aménagements nécessaires.

RESPONSABLE DE FORMATION

Jérôme Lamrak

DURÉE

1 jour - 7 heures

MODALITÉS ET DÉLAI D'ACCÈS

Présentiel ou distanciel. Calendrier défini après analyse du besoin et validation du financement.

TARIF

900 € HT soit 1 080 € TTC (TVA à 20 %)

Par apprenant

NATURE DE L'ACTION

Formation non certifiante.

PILOTER LA PERFORMANCE RH

Module 1 Cadrer le pilotage 75 min
- Accueil, défi et positionnement de départ.
- Relier chaque indicateur à une décision attendue.
- Définir la source, l'unité et la période d'analyse.

Module 2 Construire le tableau de bord 80 min
- Calculer les indicateurs du cas pratique.
- Analyser deux signaux et expliciter les seuils internes.
- Formuler une décision sans confondre mesure et interprétation.

Module 3 Estimer les coûts cachés 90 min
- Calculer le coût d'un départ.
- Calculer le coût des absences et tester la sensibilité.
- Rendre visibles les hypothèses et éviter les doubles comptes.

Module 4 Cartographier les compétences 80 min
- Identifier cinq compétences critiques et les personnes capables.
- Repérer les dépendances et les preuves de maîtrise à rechercher.
- Apprécier l'impact opérationnel d'une fragilité.

Module 5 Décider et agir 95 min
- Comparer l'impact et l'effort, puis argumenter deux priorités.
- Construire trois actions à 90 jours avec responsables et échéances.
- Restituer, réaliser le quiz et formaliser le suivi.

Temps pédagogique total : 7 heures, hors pause déjeuner.

7 HEURES

5 OBJECTIFS ÉVALUÉS

Méthodes pédagogiques
- Défi d'entrée et positionnement initial.
- Apports ciblés suivis d'exercices pratiques.
- Cas fictif et données anonymisées ou adaptées au contexte.
- Classeur de travail individuel et restitution argumentée.
- Feedback du formateur au fil de la journée.

Évaluation des acquis
- 5 objectifs notés de 0 à 2 : absent ou erroné, partiel avec aide, autonome.
- Seuil de référence pratique : 8 sur 12.
- Quiz de connaissances : seuil de référence 7 sur 10.
- Appréciation qualitative du formateur.

Validation de la formation
- Certificat de réalisation.
- Attestation d'assiduité selon le dispositif appliqué.
- Synthèse des compétences évaluées.

POINT DE VIGILANCE

Les seuils du cas pratique sont des hypothèses internes d'exercice. Ils ne constituent ni des normes réglementaires ni des références sectorielles.