

Élaborer une politique de gestion de la performance RH

Date et durée
Code formation : RH036FR Durée : 2 jours Nombre d'heures : 14 heures
Description
Dans un contexte de transformation rapide, la gestion de la performance devient un levier essentiel pour soutenir la compétitivité et la cohérence des équipes. Cette formation aide les professionnels RH à concevoir des dispositifs alignés sur la stratégie et les valeurs de l'organisation. Au fil des modules, vous apprendrez à bâtir une politique RH claire , à définir des indicateurs pertinents et à instaurer un dialogue constructif entre managers et collaborateurs . Des outils concrets et des études de cas ancrent la pratique dans le réel. À l'issue de la formation, vous repartirez avec un plan d'action et une méthode opérationnelle pour déployer une politique de performance durable, renforçant l'équité, la reconnaissance et la mobilisation des équipes.
Objectifs
À l'issue de cette formation en gestion de la performance RH, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : <ul style="list-style-type: none">• expliquer les principes et les enjeux d'une politique de gestion de la performance ;• concevoir des outils d'évaluation adaptés aux objectifs et aux indicateurs clés de votre entreprise ;• relier la performance individuelle à la performance collective et organisationnelle ;• piloter et ajuster la politique de performance dans le temps pour maintenir l'engagement ;• aligner la politique de gestion de la performance sur la stratégie et les valeurs de votre entreprise ;• renforcer l'équité, la transparence et la reconnaissance dans les pratiques managériales ;• développer la culture du feedback et de l'amélioration continue au sein de votre équipe ;• contribuer à la performance globale et à la culture du résultat de votre entreprise.
Points forts
<ul style="list-style-type: none">• Approche ancrée dans la réalité RH : vous travaillerez sur des exemples et études de cas issus de contextes locaux, immédiatement transposables à votre entreprise.• Méthodes pratiques et outils transférables : vous repartirez avec des modèles, grilles et tableaux prêts à l'emploi dès le lendemain.• Cas réels et ateliers collaboratifs : vous échangerez vos expériences avec vos pairs et apprenez collectivement à chaque séquence.• Accompagnement personnalisé : vous recevrez un feedback individuel sur votre projet de politique RH et des pistes concrètes pour le déployer.
Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques

Etude de cas

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une première expérience dans une fonction RH, managériale ou de pilotage d'équipe est recommandée. Elle facilite la mise en pratique des outils et le partage d'expériences réelles.
- **Connaissances de base** : des notions en management et stratégie RH.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels RH et aux managers suivants :

- Les **responsables RH** qui souhaitent structurer une politique de performance équitable pour soutenir la culture du résultat.
- Les **managers d'équipe** qui cherchent à développer l'autonomie et la reconnaissance de leurs collaborateurs afin de stimuler l'engagement.
- Les **HR Business Partners** qui accompagnent la direction dans le déploiement d'un dispositif cohérent et mesurable.
- Les **dirigeants et responsables de la transformation** qui veulent ancrer la performance dans la stratégie globale de l'organisation.
- Les **consultants RH** qui conçoivent et évaluent des systèmes de performance pour renforcer la cohérence des pratiques managériales.

Programme

Module 1 : comprendre les fondements de la performance RH

- La définition, les objectifs et les enjeux d'une politique de performance.
- Le lien entre performance individuelle, collective et organisationnelle.
- Les leviers de motivation et les biais d'évaluation à éviter.
- L'analyse des pratiques courantes et les erreurs à corriger dans les systèmes de performance.

Travaux pratiques

- Réaliser un diagnostic collectif des pratiques actuelles de gestion de la performance.

Module 2 : concevoir un système d'évaluation pertinent et équitable

- La définition d'objectifs SMART et la construction de KPI adaptés.
- La conception de grilles et critères d'évaluation cohérents.
- L'implication des managers et collaborateurs dans le processus.
- La mise en place d'entretiens d'évaluation et de développement.

Travaux pratiques

- Élaborer une grille d'évaluation et simuler un entretien annuel de performance.

Module 3 : piloter et déployer la politique de gestion de la performance

- La formalisation des processus et rôles associés.
- L'accompagnement des managers dans la mise en œuvre.

- La communication interne et la conduite du changement.
- Le suivi des résultats et les ajustements nécessaires.

Travaux pratiques

- Concevoir un plan de déploiement et de communication interne autour de la politique de performance.

Module 4 : relier performance, reconnaissance et développement

- La place du feedback dans une culture de performance continue.
- Le lien entre reconnaissance, rémunération et développement professionnel.
- L'identification des besoins de formation et des parcours d'évolution.
- La mise en place d'un système de suivi participatif et dynamique.

Travaux pratiques

- Construire un plan global de gestion de la performance RH intégrant reconnaissance et développement.