

Élaborer une politique de gestion de la performance RH

| Date et durée |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Code formation : RH036FR</p> <p>Durée : 2 jours</p> <p>Nombre d'heures : 14 heures</p> |
| Description |
| <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
| Objectifs |
| <p>À l'issue de cette formation en gestion de la performance RH, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :</p> <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 |

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.