

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 :

- 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

- 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 préreguis 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.