



## **Formation - Définir des indicateurs pertinents &**

### **Construire des tableaux de bord cohérents de pilotage des activités**

**3 jours suivis d'ateliers de coaching individuel en option**

<p><b>Formation-action de 3 jours</b> + 90 jours d'assistance à distance</p> <p><b><u>Paris 2018</u></b> 19-21 septembre / 7-9 novembre</p> <p><b>2 550 € HT</b></p>	<p><b>Coaching individuel</b> 1 100 € HT (4 heures)</p> <p><b>Formation en Intra</b> Équipe restreinte 2 500 € HT / jour</p>
--	--

### **PUBLIC**

Directeurs, managers, cadres confirmés

### **OBJECTIFS**

- ☞ Coordonner et améliorer le suivi des activités et le pilotage des missions
- ☞ Acquérir les compétences méthodologiques pour concevoir des indicateurs pertinents
- ☞ Identifier et exploiter efficacement des tableaux de bord de pilotage d'activité et de projet
- ☞ Revoir périodiquement sa stratégie et adapter ses cartes stratégiques et ses plans d'actions
- ☞ Organiser la communication factuelle et accélérer la prise de décision

# Formation - Indicateurs pertinents & Tableaux de bord cohérents (suite)

## 3 jours suivis d'ateliers de coaching individuel en option

### ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

#### Diagnostic (j1)

##### Pilotage : état des lieux

- Entreprise : objectifs stratégiques, risques majeurs, contraintes permanentes
- **Modèle de gouvernance et facteurs d'incertitude et de complexité**
- **Diagnostic systémique & Bilan des pratiques**
- Processus clés & Acteurs de progrès
- Déclinaison de la politique de l'entreprise en objectifs de résultat
- **Modèle de prévention et de pilotage**
- Arbres des objectifs, des risques et des contraintes
- Projets prioritaires & Cycle d'amélioration continue
- **Méthode MQPC (Management par la Qualité Perçue par le Client)**

**Atelier – Pratique de la méthode MQPC pour optimiser une activité, maîtriser les risques, gérer les priorités et les imprévus, négocier les tâches et les responsabilités en fonction des objectifs de performance**

#### Concepts & Méthodes (j2-j3)

##### Méthode de construction d'indicateurs : une démarche en amont et en aval

- Préciser les objectifs atteignables
- Définir le champ de mesure
- Identifier les variables
- Choisir des paramètres mesurables
- Concevoir des indicateurs et en évaluer la pertinence
- Affiner et faire valider le choix des indicateurs : approches systémique, descendante et ascendante
- Opter pour une typologie adaptée : taux, ratio, ratio composite, indice, mérite-démérite

## **Formation - Indicateurs pertinents & Tableaux de bord cohérents (suite)**

### **3 jours suivis d'ateliers de coaching individuel en option**

- Exemples de familles d'indicateurs : unilatéraux et bilatéraux, stratégiques et de pilotage, qualité et de performance
- Préciser les principes de conception, de production, d'exploitation et de survie
- Fixer les caractéristiques, le choix de périodicité et les critères d'évaluation

### **Tableau de bord : outil de synthèse et de gestion de l'entreprise**

- Valider les orientations
- Élaborer des cartes stratégiques cohérentes
- Organiser l'articulation entre tableaux de bord et les visualiser
- Exemples de tableaux de bord percutants
- Préparer le reporting et réactiver la prise de décision
- Communiquer les résultats
- Faire vivre le système : clés d'une exploitation efficace
- Intégrer le système de mesures au système d'information : apports des solutions techniques

### **Atelier - Traduire la politique « Orientation client » en enjeux quantitatifs**

### **POST-FORMATION : ateliers de coaching en option (demi-journées de 4 heures)**

Suivant les besoins identifiés de chacun, ces ateliers assurent l'accompagnement des managers en vue d'optimiser leur système de mesures.

La régularité des rencontres permet de mettre en œuvre un système d'aide à la décision efficace, en harmonie avec les objectifs et les moyens fixés par la stratégie de l'entreprise.

### **Exemples d'ateliers**

- **Optimiser et finaliser son système de mesures**
- **Mener le diagnostic approfondi des activités et des missions**
- **Définir des cartes stratégiques adaptées au contexte de l'entreprise et préparer le plan annuel de performance de son département**