

# METTRE EN PLACE UN TABLEAU DE BORD STRATEGIQUE ET PILOTER LA PERFORMANCE



## OBJECTIFS

- Concevoir un tableau de bord de son activité
- Définir les indicateurs pertinents
- Utiliser le tableau de bord comme outil de management



## PROFILS

Pour tout manager et cadre de direction



## PRÉREQUIS

Avoir des notions de management de l'organisation



## DURÉE

2 jours soit 14 heures



## COMPÉTENCES VISÉES

- Capacité à mettre son activité sous contrôle pour mieux la piloter
- Capacité à identifier des indicateurs pertinents pour piloter son activité



## LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Pouvoir suivre en temps réel son activité
- Disposer d'un outil d'aide à la décision
- Anticiper et agir au bon moment



## PÉDAGOGIE

Moyens pédagogiques de type interactif sur mode participatif :

- Apports théoriques et/ou méthodologiques
- Analyse de pratiques
- Jeux de rôle
- Accompagnement intersession et jusqu'à 3 mois après la formation



## ÉVALUATION

- Pendant la session : sous forme de cas concrets et de mises en situation
- Appréciation pédagogique de fin de session : QCM de mesure de satisfaction des participants
- Remise d'une attestation individuelle de formation

## LE TABLEAU DE BORD STRATÉGIQUE OUTIL DE MANAGEMENT

Rappel des rôles et des responsabilités du manager  
Faire le point sur son organisation et son périmètre  
Fixer des objectifs spécifiques, mesurables et réalistes  
Définir le rôle spécifique du tableau de bord dans la gestion de l'entité

## INTÉGRER LES COMPOSANTES DE LA PERFORMANCE GLOBALE

Lier le tableau de bord prospectif aux orientations stratégiques de l'entreprise  
Les différentes composantes d'un tableau de bord performant

## SÉLECTIONNER LES INDICATEURS LES PLUS SIGNIFICATIFS

Les différentes catégories d'indicateurs  
Traduire les objectifs en indicateurs  
Définir des indicateurs pertinents pour chaque niveau de la structure

## GÉRER LA PERFORMANCE DE SON ORGANISATION AU TRAVERS DE LA « BALANCED SCORECARD »

Définition du « balanced scorecard » ou tableau de bord équilibré

Les quatre axes de la « balanced scorecard »

- ✓ Financier
- ✓ Client
- ✓ Processus
- ✓ RH et innovation