

### Compétences visées

*Optimiser l'utilisation des indicateurs de performance.*

## Objectifs et contenus

### Identifier les enjeux du pilotage par les indicateurs

- Les évolutions des systèmes de financement, de management des organisations, d'évaluation et leurs conséquences.
- Le positionnement et l'articulation des différentes attentes externes et internes en termes de tableaux de bord.
- L'évolution du management : du contrôle au pilotage de la performance.
- La comptabilité analytique : pertinence et cohérence du « fichier structure » pour une connaissance fiable des dépenses et de l'activité.

### Définir la notion et les facteurs de performance

- La notion de performance, ses déclinaisons et ses leviers opérationnels.
- Le déploiement des objectifs stratégiques selon la méthode BSC (*Balanced Score-Card*).
- Le tableau de bord : définition, objectifs et étapes de définition.

### Choisir, construire et faire vivre des indicateurs et les tableaux de bord

- Les caractéristiques indispensables de tout tableau de bord.
- Les différents types d'indicateurs : de base, de positionnement stratégique, structurants, médicotecniques, financiers.
- Les critères de définition d'un indicateur pertinent (SMART).
- Le cahier des charges du tableau de bord.

### Exploiter les tableaux de bord et définir des actions d'amélioration

- Les usages, les mésusages des tableaux de bord.
- La diffusion, la communication et la réflexion autour des tableaux de bord.
- Les éléments de dysfonctionnements mis en évidence par les tableaux de bord, la recherche et l'analyse des causes et la détermination des actions d'amélioration.

## Méthodes

- Apports théoriques.
- Apports cognitifs.
- Exercices.
- Analyse de cas.

## Personnes concernées

Personnel de direction et d'encadrement du secteur de la santé, médecin.

## Valeur ajoutée

Cette formation contribue au respect des exigences et recommandations externes : T2A, nouvelle gouvernance, certification, IQSS, 6e levier ANAP, GMSIH... Elle est illustrée par de nombreux cas concrets. Des propositions de méthodes, outils, grilles sont intégrées à la formation. Une mise en application sur les situations et les besoins des participants est faite.

## Pré-requis

Aucun

## Dispositif d'évaluation

### L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **28/05/2024**