



PILOTAGE ET GESTION

Année :

Indicateurs de performance et tableaux de bord - FORMATION

Réf. : MGTP013A



Compétences Visées

Optimiser l'utilisation des indicateurs de performance.

Objectifs, 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.

Formation Intra

Personnes concernées

Personnel de direction et d'encadrement, médecin.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation contribue au respect des exigences et recommandations externes : T2A, nouvelle gouvernance, certification, IPAQSS, 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.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- Au démarrage : les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- En cours de formation : les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- À l'issue de la formation : la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- À distance de la formation : le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Voir aussi

- [GHT : mettre en oeuvre un projet médico-soignant de territoire](#)
- [Conduite de projet et agilité managériale](#)
- [Piloter un pôle](#)