

LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

- ① C'EST QUOI, POUR QUI, PAR QUI
- ② CHOISIR SES INDICATEURS
- ③ LES GRANDES ETAPES D'UN PROJET DE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

C'EST QUOI, POUR QUI, PAR QUI

1

- ❑ **Piloter la performance c'est se donner des outils de délégation, responsabiliser les managers et suivre des objectifs fixés en ligne avec la stratégie**

- ❑ Le DAF ou le RAF est généralement en charge de mettre en place le système de pilotage de la performance, MAIS...

A

Le DAF/RAF n'est pas le seul à piloter



C'est aussi le rôle du DG et des managers d'équipes, chacun sur leurs sujets et avec des leviers d'actions différents

B

Le DAF/RAF fournit des outils



Les indicateurs sont co-construits

Les indicateurs sont opérationnels pour les managers

Les indicateurs permettent un suivi vertical adéquat pour le DG

- ❑ Pour une TPE ou petite PME sans DAF/RAF, les indicateurs choisis peuvent être suivis par un autre responsable.
- ❑ **Dans tous les cas, l'important est le choix des indicateurs, la capacité à les produire de façon fiable, rapidement avec une périodicité adaptée et de clarifier les responsabilités sur les actions menant à l'atteinte des objectifs**

LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE: LES INDICATEURS

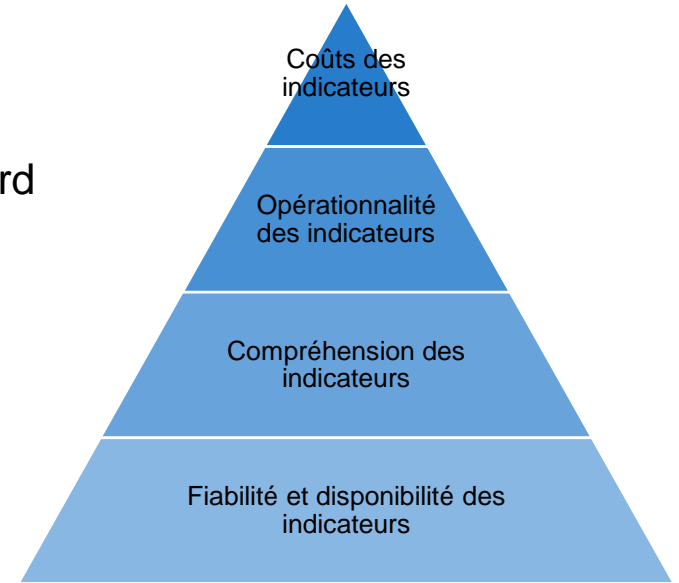
- ❑ Les indicateurs ne sont utiles et efficaces que s'ils s'inscrivent dans leur écosystème



IL N Y A PAS DE LISTES TOUTES FAITES POUR DEFINIR LES INDICATEURS PROPRES A VOTRE ENTREPRISE, SURTOUT CEUX A DESTINATION DE VOS MANAGERS

CERTAINS INDICATEURS NOTAMMENT POUR LE PILOTAGE VERTICALE SONT NEANMOINS TRANSVERSES ET INCONTOURNABLES, MAIS SE NE SONT PAS FORCEMENT LES PLUS IMPACTANTS

- ❑ Portez un regard critique sur la qualité des indicateurs existants



- ❑ Les indicateurs sont la résultante d'une démarche

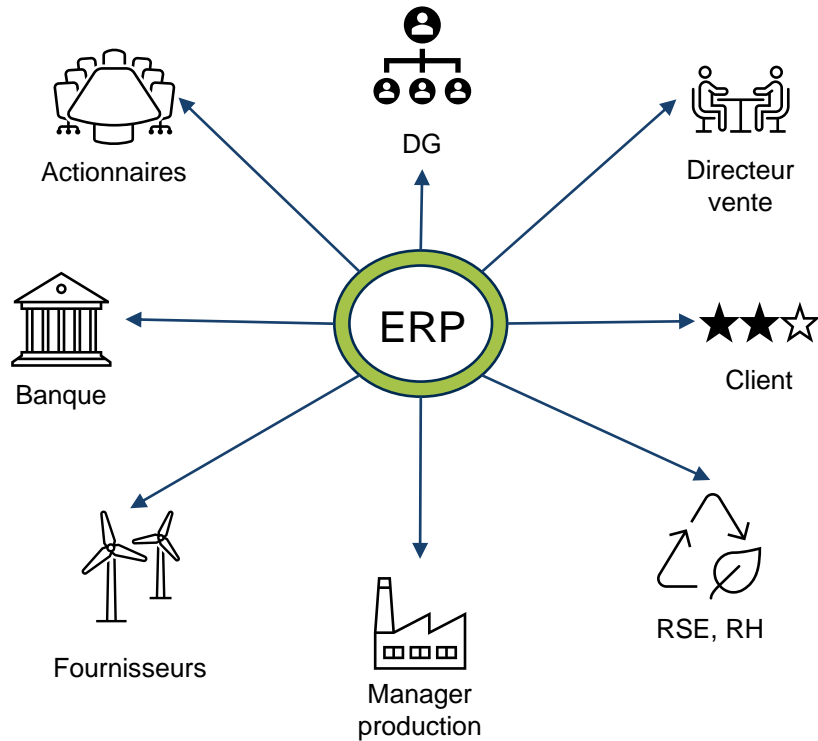


LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE

LES INDICATEURS

2

- ❑ Les indicateurs doivent s'adapter à l'interlocuteur visé

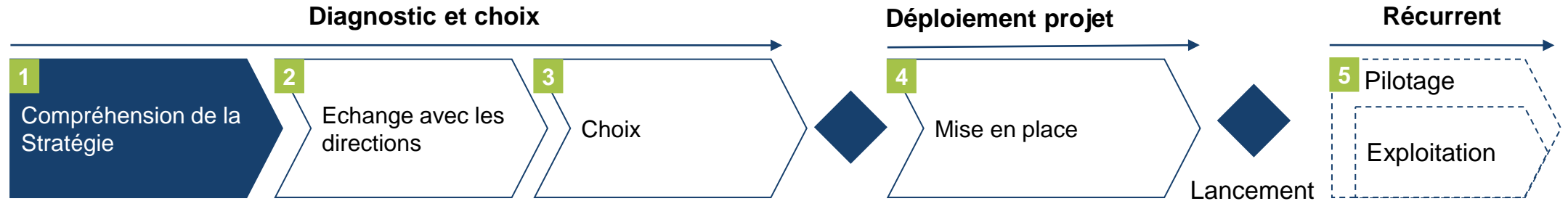


- ❑ Quelques bonnes questions à se poser

- (A)** Sont-ils alignés avec la stratégie de votre entreprise et vont-ils vous permettre d'atteindre la cible fixée?
- (B)** Ai-je une vision globale sur mon entreprise et puis-je suivre ce qui est délégué (si style de management et/ou capacité à avoir un/des relai(s) dans les équipes)?
- (C)** Capturent-ils le résultat des actions des managers et leurs permettent-ils de corriger leurs actions si nécessaire ?
Préalable : bonne définition des plans actions et rôles/responsabilité de chacun
- (D)** Permettent-ils de suivre les plans d'actions décidés pour l'année. Les plans d'actions sont-ils bien reliés à la stratégie ?
- (E)** Pour être bien acceptés les objectifs suivis par les indicateurs ont-ils été expliqués et négociés

LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE:

LES GRANDES ETAPES TYPE D'UN PROJET DE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE



	1 Compréhension de la Stratégie	2 Echange avec les directions	3 Choix	4 Mise en place	5 Pilotage
Méthode	<ul style="list-style-type: none"> Entretien avec le DG 	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens avec les directeurs ou managers 	<ul style="list-style-type: none"> Ateliers collaboratifs 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi de projet ((tâches, timing, jalons, suivi projet, lancement) 	<ul style="list-style-type: none"> Production Revue périodique
Objectif(s)	<ul style="list-style-type: none"> Définition de la vision de l'entreprise et de la stratégie Comprendre les objectifs de l'année Eléments à développer, améliorer, corriger (plan d'actions de l'année) 	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que la stratégie est bien comprise Décliner et formuler les objectifs Obtenir les plans d'action de chacun 	<ul style="list-style-type: none"> Présenter les analyses d'écart et les correctifs Idéation sur les indicateurs à retenir (selon critères de pertinence vis-à-vis des objectifs recherchés) 	<ul style="list-style-type: none"> Choisir l'outil adapté pour les indicateurs : calcul, analyse, mise à disposition Mettre en place l'outil Paramétrer l'alimentation et les calculs Créer les maquettes de restitution Déployer la gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Piloter la performance S'assurer que les indicateurs choisis correspondent à la situation et la stratégie de l'entreprise
Livrables	<ul style="list-style-type: none"> Synthèse des points clés de la stratégie Mapping stratégie, plan d'actions, objectifs Recherche et/ou tri d'indicateurs de pilotage verticale 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en évidence des écarts Liste des objectifs et plans d'actions Recherche et/ou tri d'indicateurs de pilotage de la performance Validation écarts avec DG 	<ul style="list-style-type: none"> Définition précise des indicateurs (mode de calcul, source, périodicité, responsabilité calcul, etc...) Attribution des indicateurs par managers et DG Mapping indicateurs/plans d'actions/objectifs 	<ul style="list-style-type: none"> Outil fonctionnel (selon taille et besoin, ajustement votre outil de gestion ou complément excel, Power BI, Tableau, Sage, SAP,,...) Ajustement /mise en place des procédures de pilotage de la performance 	<ul style="list-style-type: none"> Tableaux de bord Mise à jour des indicateurs et du mapping avec les plans d'actions et objectifs A minima validation du statu-quo

Seaside Conseil Finance

A Saint Gilles Croix de Vie depuis 2016

Une approche est bienveillante

Une séniorité

Une démarche sur mesure

Des actions concrètes

Mission de conseil

Intérim-Management

Management de transition

Temps partagé

Efficacité opérationnelle

Finance, contrôle de gestion

Gestion des risques

Gouvernance

Stratégie

Diagnostic et mise en place

Ce que disent nos clients

« Je vous recommande l'accompagnement de François », **Directeur général de fédération**

« François a accompagné notre groupe sur un projet complexe d'étude d'opportunités sur un nouveau marché. Nous avons apprécié son grand professionnalisme et la manière dont il nous a accompagné de manière précise et pertinente », **Directeur Grands Comptes et Partenariats**

« François est un grand professionnel, compétent, engagé, à l'écoute de ses clients. Il a su s'intégrer parfaitement aux équipes lors de ses missions au sein de notre entreprise. Face à des problèmes complexes, il a le talent de proposer des solutions pragmatiques grâce notamment à ses expériences opérationnelles dans de grands Groupes. C'est un consultant ancré dans la réalité avec un excellent contact et une capacité à obtenir l'adhésion grâce à une grande capacité d'adaptation », **Directeur des Risques**

« François a assuré le rôle de manager de transition sur la direction des contrôles et risques opérationnels. Sa mission a permis dans un premier temps de maintenir le dispositif en place. Par la suite, sa faculté d'adaptation et son expertise ont également facilité la mise en place de nouveaux KPI sur nos dashboards », **Responsable Pôle Risques Financiers**

Votre contact

François Pineau



francois.pineau@seaside-finance-conseil.com



+33 (0)6 61 97 47 27