**Entraînez-vous en accompagnant un membre de votre équipe RH**

**À vous de jouer !**

Pour vous entraîner, réalisez cet exercice étape par étape. Une fois terminé, vous pouvez comparer votre travail avec les pistes que je vous propose.

**Contexte**

Vous êtes Directeur des Ressources Humaines et vous managez aussi une équipe de Responsables RH. En début d’année (janvier), vous avez défini pour l’année à venir les objectifs de vos RRH :

* 3 objectifs individuels :
  + accompagner les salariés dans leur quotidien professionnel ;
  + pourvoir les besoins en recrutement de l’année selon les besoins des équipes ;
  + mener à bien un projet RH dont ils ont la responsabilité (chaque membre de l’équipe a un projet différent que vous lui avez attribué en janvier).
* 1 objectif collectif : organiser avec l’ensemble de l’équipe RH un projet stratégique décidé par la direction de l’entreprise, et prévu pour le mois de septembre.

Vous voilà en mai et l’un de vos 3 RRH, Pierre, rencontre des difficultés dans l’atteinte de ses objectifs. Pierre est sur son poste depuis 3 années maintenant. Ces 3 dernières années, sa performance était plutôt bonne et constante. Il a par ailleurs les compétences et les connaissances d’un bon Responsable RH.

Mais cette année, vous constatez que Pierre a du mal à répondre de façon satisfaisante à l’ensemble de ses objectifs. Il n’est pas venu vous en parler de lui-même, mais la situation vous saute aux yeux depuis plusieurs semaines :

* Pierre semble très stressé.
* La qualité de ses interactions avec les salariés et des projets qu’il vous soumet pour validation décroît.
* L’objectif individuel de Pierre était d’organiser le projet RH suivant : « Mettre en œuvre des formations aux bonnes pratiques managériales, pour l’ensemble des managers de sa population », et vous voyez bien que le projet n’avance pas du tout.
* Pierre est plein de bonne volonté, mais il manque de méthodologie et gère mal son temps, et vous voyez bien qu’il se laisse submerger.

Il est clair que le contexte n’aide pas : une vague de démissions parmi les collaborateurs a obligé Pierre à concentrer une grande partie de ses efforts sur les recrutements en cours, pour remplacer les salariés partis. Cette situation exceptionnelle explique aussi le retard pris dans le reste des projets.

**Votre mission**

Vous organisez un **entretien avec Pierre,** pour réfléchir à la meilleure façon de l’accompagner. En tant que Manager RH, analysez la situation et expliquez les actions que vous pensez prendre pour aider Pierre à redresser la barre :

* Identifiez les **sources de contre-performance** et expliquez comment vous en êtes venu à cette conclusion
* Expliquez le **positionnement managérial** que vous choisissez d’adopter pour aider Pierre
* Listez les **axes d’accompagnement** qui vous paraissent pertinents et expliquez votre choix
* N’oubliez pas de fixer des **critères** et des **échéances** pour la complétion de ce plan d’action pour améliorer la performance de Pierre.

N’hésitez pas à mobiliser des axes d’accompagnement et de gestion de la performance vus dans l’ensemble des chapitres du cours !