**Vérifiez votre travail**

Vérifiez bien que vous avez les éléments suivants :

Concernant le **suivi de la performance** :

* Vous donnez du feed-back aussi bien sur les forces que sur les axes d’amélioration.
* Vous avez identifié 2 sources de contre-performance : le contexte des besoins accrus en recrutement, les difficultés de méthodologie/gestion du temps/du stress de Pierre.
* Vous invitez Pierre au dialogue, vous lui demandez son avis et adoptez une posture d’écoute.
* Vous engagez un dialogue autour des objectifs préalablement définis et pensez à réviser certains objectifs selon leur niveau de priorité et justifiez votre arbitrage.
* Vous encouragez Pierre à vous solliciter au besoin. Vous proposez un suivi managérial plus régulier à Pierre.
* Vous proposez une formation sur les compétences de gestion du temps et du stress (et non sur les compétences RH dont Pierre ne manque pas).
* Vous offrez des ressources et outils complémentaires au salarié pour faire face au besoin de recrutement (cabinet externe, logiciel RH, ou autre).

Concernant le **plan d’Amélioration de la Performance** :

* Vous définissez précisément des actions et des axes de travail pour Pierre.
* Vous fixez des critères pour évaluer le progrès de Pierre.
* Vous fixez une échéance à laquelle Pierre doit avoir amélioré la performance.
* Vous formalisez ce plan.
* Vous anticipez les actions pertinentes suite au succès ou au non-succès du plan.