

- Quelle est votre analyse de la situation ? Quels sont selon vous les 3 facteurs marquants à prendre nécessairement en compte ?
- Quelles seraient les conséquences d'une telle situation laissée en l'état ?
- Quelle va être votre intention managériale face à une telle situation ?
- Décrivez votre plan d'action.
- Quelles sont pour vous les erreurs majeures à éviter ?

- Faire un retour RH :

Vous venez de réaliser le cycle RH de vos équipes avec l'ensemble de vos managers.

Marc, l'un de vos managés a réalisé une bonne période : bon retour du client, bonne qualité dans son delivery, bonne implication sur les projets, etc.

Cependant vous n'avez pas constaté de réelle progression majeure sur son évolution de carrière (manque de prise d'initiative / risque, etc.).

Vous avez donc décidé de ne pas augmenter Marc. Celui-ci n'a pas été augmenté depuis plusieurs années.

- Comment allez vous appréhender cet entretien ?

- Management en période particulière :

En cette période particulière de confinement, Pierre, l'un de vos collaborateurs poursuit son activité en télétravail comme l'ensemble de vos managés, cependant, vous constatez chez lui un manque d'implication et de régularité, tant sur le volume horaire que sur le plan de la productivité.

Vous décidez de le contacter par visio-conférence, lorsque vous commencez à engager le sujet avec lui il vous évoque après quelques minutes sa situation personnelle et notamment le fait qu'en tant que jeune papa il lui est compliqué de concilier la vie professionnelle depuis son domicile avec sa vie personnelle.

- Comment allez vous poursuivre cet entretien ?

- Valoriser un progrès :

Vous venez de terminer le point annuel de progression de Pierre. Lors de cet entretien, vous avez déploré des points de manque préjudiciables à la conduite de ses projets.

Pierre s'est systématiquement justifié en évoquant des causes externes.

Au-delà des arguments dont certains ne sont pas recevables à vos yeux, vous considérez que Pierre doit et peut se reprendre en main.

Après un accompagnement de votre part, vous constatez une évolution positive. Ce faisant, cette évolution, qui répond à vos attentes reste perfectible notamment dans la tenue des délais qui renvoie à une organisation aléatoire, et un manque de rigueur...

- Comment allez vous poursuivre cet entretien ?

- Remotiver un collaborateur expérimenté :

Arnaud, l'un de vos collaborateurs expérimenté se trouve au même poste depuis quelques années. Il obtient de bons résultats et atteint ses objectifs régulièrement.

Il commence néanmoins à fortement se démotiver (ce qui n'est pas habituel chez lui) et cela vous interpelle depuis quelques jours.

Ce matin, Arnaud vous donne encore le sentiment de trainer les pieds...

Lorsque vous allez le voir pour le saluer et prendre de ses nouvelles il vous annonce : « ça va, ça va... enfin non en fait pas du tout, la charge de travail augmente, les délais sont irréalisables et j'ai l'impression qu'on a rien à gagner au vu de l'investissement... je songe à quitter la société... »

- Comment allez vous poursuivre cet entretien ?

- Quels sont selon vous les rôles du manager ?
- Quelle est votre définition du management ?
- Qu'est ce qui ferait selon vous de vous un bon manager ?
- Comment pourriez vous mettre en place une relation de confiance avec vos collaborateurs ?