



## DÉMARCHE PROJET « PERFORMANCE RH »

Les « Défis RH » sont nombreux : *renouer les liens générationnels, transmettre les savoir-faire, re-motiver les 2<sup>ème</sup> partie de carrière, préparer à la retraite, changer les mentalités ( seniors, juniors, l'idée du travail ...)*

La démarche « Performance » aide les salariés confrontés à ces situations, à franchir chacune des étapes du changement avec pour objectif de transformer les contraintes ressenties en opportunités d'évolution.

### Cibles concernées

Déterminées par la Direction des Ressources Humaines en fonction du Projet à traiter.

### Principes fondamentaux de la démarche

La réussite de tout Projet implique deux grands principes :

- **Responsabiliser toutes les parties concernées ( Direction, Salariés )**
- **Inter - agir sur tous les mécanismes du changement**

### Quel que soit le Projet RH demandé, nous agissons à plusieurs niveaux

**Motiver** les salariés pour déclencher leur envie de passer à l'action

**Impliquer** les salariés dans le projet pour susciter leur adhésion et trouver avec eux les solutions appropriées, acceptables, opérationnelles

**Former** les salariés aux comportements et aux modes de communication appropriés

### Une Démarche en deux temps

- 1- **Communiquer pour informer et donner du sens au Projet RH**
- 2- **Co - construction du Projet RH avec les différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise**

Franchir chacune des phases du projet :

- Interrogation sur la situation : causes, objectifs de l'entreprise, effets produits
- Évaluation des capacités, moyens à mettre en oeuvre
- Prise de conscience des atouts et des axes de progrès
- Engagement individualisé d'actions, suivi et bilan

### Techniques d'accompagnement

- Pilotage du Projet sous contrôle de la DG ou la DRH
- Conseil en stratégie RH et en communication de changement
- Animation de réunions de groupe et d'ateliers

**Adhérer à un Projet est un acte volontaire, alors sachons créer les conditions d'adhésion**