Faire le point auprès des membres de son équipe

Inspirée de la méthode de la « cartographie d'empathie », la trame proposée vous invite à recenser les **différents ressentis** des membres de votre équipe **dans la phase qui précède le déconfinement**.

Il ne s'agit pas ici d'un retour d'expérience, mais d'un travail **d'écoute** qui vous permet, d'une part, de **recueillir des informations de manière directe et transparente**, en consacrant un temps privilégié aux membres de votre équipe. D'autre part, il vous permet de contribuer à la mise place de solutions institutionnelles et/ou managériales appropriées, en intégrant ces dimensions à la construction de la stratégie de reprise.

En pratique

- Privilégiez un **échange individuel,** afin d'identifier les principaux problèmes et besoins de chaque membre de votre équipe,
- Soyez clair sur **l'objectif de cet échange** : vous ne pourrez pas apporter des réponses sur l'instant. Le but, en revanche, est de pouvoir intégrer les différentes informations recueillies dans le cadre de la stratégie globale de l'établissement,
- Pour favoriser une **écoute de qualité**, veillez à choisir un moment approprié (en le planifiant au mieux), et assurez-vous que votre environnement soit adapté (absence de coupures intempestives…).

Constats

Quelles sont les **difficultés** générées par leurs conditions de travail actuelles (ressources à disposition, charge de travail, conciliation des temps familiaux et professionnels...) ?

Au-delà, quelles sont les **dimensions appréciées** dans les modes d'organisation mis en place (utilisation de nouveaux outils, gestion différente des dossiers /projets, autonomie...) ?

Besoins

Et si chaque membre de votre équipe complétait la phrase suivante : « pour moi, le retour sur site sera réussi, si.... » ?

Mises bout à bout, ces suggestions pourront vous guider dans l'ajustement de certaines modalités d'organisation au sein de l'équipe, en tant compte des contraintes qui s'imposent à chacun (absence ou contingentement des transports en commun, garde d'enfant(s), vulnérabilité liée à certains critères pathologiques...).

Mon équipe

Etat d'esprit

Marque d'intérêt, la question : « comment te sens-tu ? » invite à faire part de son ressenti. Cette question est pour vous une occasion d'aborder les éléments qui en sont à l'origine (« pourquoi te sens-tu... ? »), en distinguant les facteurs professionnels sur lesquels vous pouvez/pourrez agir et les facteurs exogènes.

Idées

Inciter les membres de votre équipe à faire remonter leurs idées, notamment concernant l'amélioration des pratiques actuelles, constitue une marque de reconnaissance mais surtout une occasion d'adapter l'organisation au plus près des besoins.