

Téléréunion dans la situation actuelle

Durée limitée : 45mn (max 1h)

L'objectif de chaque réunion est, bien sûr, de piloter l'équipe mais surtout de rassurer, de relativiser les menaces (on est quand même très bien protégé en France), de donner de la perspectives sur comment la crise se passe et comment on va évoluer après, qu'est-ce qu'on va changer. Il faut proposer à chacun d'exprimer ses sentiments, ses doutes (en incluant le leader) afin de faire sortir les aspects humains de chacun pour que, à la fin de la crise, l'équipe se sente émotionnellement connectée, solidaire entre elle et plus soudée autour du leader. Ceci va décider de sa performance après la crise. La solidarité et les autres valeurs « boy-scout » sont très utiles pour aider les équipes en période de crise. Faites référence au sens, aux valeurs humaines, à la vision de l'entreprise... chaque fois que possible.

1 Inclusion :

Pour chacun (y compris le leader) Comment ça va ? La famille ? Le moral ? Comment vous supportez le confinement ? (Ce n'est pas grave si cela prend beaucoup de temps surtout les premières fois). Remerciez de leur sincérité, les membres qui disent qu'ils ne sont pas au top. Ménagez-les, en les encourageant, sans les mettre de côté.

2 Informations :

L'extérieur, la société, le groupe, les autres services. Les évolutions de règles, de délégation, de processus... Les faits mais aussi les ressentis et les perspectives et les leçons pour le futur.

3 Les actions de chacun :

Revue des actions de chacun selon le sujet de la réunion. Insistez pour chaque personne si ce n'est pas trop difficile dans les conditions actuelles, remerciez chacun pour ses efforts. Impliquez en positif. Mettre en avant les solutions trouvées, expérimentées par chacun, les astuces. Faire réfléchir le groupe aux problématiques posées plutôt que de donner une solution vous-même. Demandez les préoccupations et acceptez les critiques, (excusez-vous si nécessaire) vous pouvez toujours répondre que vous faites du mieux possible dans la crise et qu'on tirera les leçons après. Si certains partent sur une impossibilité générale de faire à cause de la crise, ramenez toujours à ce qui est dans le pouvoir de chacun dans l'équipe dans la situation actuelle, on a toujours des degrés de liberté pour avancer. Sollicitez et provoquez des entraides entre membre de l'équipe chaque fois que c'est possible (c'est du temps de gagné pour vous et de l'efficacité future pour l'équipe).

4 Les décisions

Décidez de façon claire et énergique. Traitez les problématiques urgentes, demandez de noter pour plus tard (le REX) les problématiques non urgentes.

Délégez tout ce que vous ne pouvez pas faire (choix : Compétence + énergie + disponibilité) en gardant pour vous les actions relationnelles dans l'équipe. Rappelez votre disponibilité pour ces contacts chaque fois que nécessaire.

5 La conclusion :

Vérifiez que tout le monde est OK avec vos décisions. Remercier l'ensemble de l'équipe pour les actions, pour les entraides, pour les performances. N'oubliez pas de dire combien vous comptez sur eux, combien vous êtes content, fier... de travailler avec cette équipe qui montre de telles valeurs.