

CONTEXTE

Après deux mois de confinement, de travail à distance, comment préparer le retour au travail de son équipe ? Attention à ne pas tomber dans la recherche de la performance à tout prix. Une équipe aura d'abord besoin d'un manager qui va permettre et inviter à donner un sens collectivement à l'expérience qu'elle vient de vivre.

ENJEUX

- >> Maintenir un management tourné vers le relationnel.
- >> Garder le lien de confiance.
- >> Permettre la libération des tensions par l'écoute en groupe de chaque situation.
- >> Définir de nouveaux objectifs.



CONSEILS & ACTIONS

MAINTENEZ UN MANAGEMENT Tourné VERS LE RELATIONNEL

Après deux mois de confinement, les équipes seront probablement éprouvées. Pour ceux qui ont gardé des enfants (arrêt de travail Coronavirus pour garde d'enfants à domicile), qui ont télétravaillé, ou qui ont vécu dans de petits espaces, le moral et la fatigue auront peut-être pris le pas sur la joie des retrouvailles. C'est pourquoi, le mot d'ordre de votre management d'après crise devra plus que jamais être l'écoute :



- >> Insister sur le relationnel. En tant que manager, vous pourrez proposer des temps d'échanges informels tout en respectant les gestes barrières.
- >> Prendre des nouvelles des collaborateurs, avec bienveillance. D'une personne à l'autre, le confinement a pu être vécu différemment. Il est donc très important de ne pas être dans le jugement ou la comparaison.
- >> Écoute, empathie et bienveillance sera le trio gagnant pour un management spécial sortie de crise.

CONFIRMEZ LE LIEN DE CONFIANCE AVEC L'ÉQUIPE

Pour le manager, le défi de reprise du travail sera de confirmer le lien de confiance qui unit la collectivité à votre équipe et vous-même. Le lien n'est pas rompu et le travail qui avait été fourni jusqu'à présent n'est pas en remis en cause. Pour les membres de votre équipe qui ont travaillé à distance, ce mode de fonctionnement a démontré leur capacité à réaliser leurs tâches, même à distance :

>> Ne pas hésiter à remercier, voire même féliciter les membres de votre équipe pour le travail effectué pendant cette délicate période.

>> Ne pas oublier ceux qui ont bénéficié d'un arrêt de travail et verbalisez le lien de confiance qui vous unit à eux.

>> Exprimer sa fierté et celle de la collectivité pour chaque collaborateur.

>> Prise de conscience des efforts de chacun.

Le maintien du lien collectif d'après crise est la clé du succès.



PERMETTEZ LA LIBÉRATION DE LA PAROLE EN GROUPE

Libérez la parole :

>> Prendre le temps, qui ne sera pas considéré comme du temps perdu mais, au contraire, comme un investissement pour discuter de ce qui s'est passé.

>> Comprendre et faire comprendre que le confinement a pu résonner différemment dans la vie de chacun. L'enjeu est que chacun puisse exprimer son histoire singulière de confinement.

>> Remettre par la suite son équipe dans l'action afin de permettre la reconstruction de la cohésion, de l'esprit solidaire et du sentiment d'appartenance à la collectivité.



DÉFINIR DE NOUVEAUX OBJECTIFS

Dernier conseil pour un management spécial sortie de crise :

>> Fixer des nouveaux objectifs à votre équipe, adaptés au contexte actuel.

>> Vous aviez peut-être déjà effectué les entretiens individuels et donc fixé les attentes de votre service pour chacun des membres de votre équipe ? Ces derniers seront peut-être obsolètes, c'est pourquoi vous devrez les revoir pour les adapter à la situation.

>> S'interroger sur ce qui marche ou pas, être créatif et innovant.

>> Fédérer autour de ces nouveaux objectifs, hiérarchiser les priorités et challenger votre équipe pour qu'ils soient atteints, dans un but commun afin de redynamiser le service et l'ensemble de la collectivité.

