

## COVID19 / Confinement - Grille d'auto-positionnements croisés

Tirer collectivement les enseignements de la période pour améliorer la résilience de notre organisation de travail



Notice : L'objectif est d'évaluer la situation actuelle et de la mettre en discussion.

A partir de cet état des lieux « à chaud », il s'agit d'imaginer des actions correctives à court terme ou des pistes de travail pour l'avenir.

O = niveau atteint à ce jour de la période de crise

X = niveau que nous pourrions atteindre à la prochaine cotation ou à plus court ou plus long terme

	<b>C'est beaucoup moins bien qu'avant</b> - -	<b>C'est moins bien qu'avant</b> -	<b>Statu quo</b> 0	<b>C'est mieux qu'avant</b> +	<b>C'est beaucoup mieux qu'avant</b> ++
<b>Prescription du travail / Management</b>	Le travail demandé ou à faire n'a pas été adapté à la situation générale	Le travail demandé ou à faire est devenu un peu floue ou inadapté	Le travail demandé ou à faire est identique	Le travail demandé ou à faire a été adapté à la situation générale et elle est devenue plus claire	Le travail demandé ou à faire a été adapté au contexte général et à la situation de chacun.
<b>Qualité / Efficacité</b>	La production des biens/services a été arrêtée	La production des biens/services a été maintenue mais la qualité s'est dégradée	La production de biens/services a été maintenue et leur qualité est identique	Les objectifs de production de biens/services et leur qualité ont été discutés au regard de la crise	Les objectifs de production de biens/services et leur qualité ont été discutés au regard de la crise et ajustés, au mode dégradé
<b>Stratégie de l'entreprise</b>	L'entreprise n'a pu adapter sa stratégie au contexte et cela a causé des dysfonctionnements	L'entreprise n'a pu adapter sa stratégie au contexte	La stratégie de l'entreprise est identique	L'entreprise a pu adapter sa stratégie au contexte	L'entreprise a pu adapter sa stratégie au contexte en associant les salariés
<b>Prise en compte des situations individuelles</b>	La situation a fait émerger de nouvelles problématiques qui ont causé des tensions / eu des conséquences négatives qui n'ont pas été prises en compte/gérées	La situation a fait émerger de nouvelles problématiques qui n'ont pas été traitées	L'entreprise n'a pas modifié sa politique de prise en compte des situations individuelles	L'entreprise a mené des réflexions nouvelles sur notamment l'articulation des temps de vie et la conciliation vie pro – vie perso	L'entreprise a mené des réflexions nouvelles sur notamment l'articulation des temps de vie et la conciliation vie pro – vie perso. Elle a mis en place de nouvelles mesures.
<b>Espaces de discussion</b>	L'entreprise a supprimé des temps d'échanges et cela a généré des dysfonctionnements / tensions	L'entreprise a supprimé des temps d'échanges	L'entreprise a maintenu ses temps de réunions / d'échanges	L'entreprise a adapté ses modalités de réunions / d'échanges	L'entreprise a adapté ses modalités de réunions / d'échanges et la communication s'est améliorée
<b>Relations au travail et la communication</b>	La période a généré de fortes tensions. Ces tensions n'ont pas été gérées.	Les relations se sont plutôt dégradées. Les liens se sont plutôt distendus.	Les relations n'ont pas changé. Les liens ont été maintenus (fréquences et durées des échanges)	De nouveaux canaux de communication et de coopération ont été mis en œuvre et ont contribué aux liens entre managers-salariés-directions	De nouvelles coopérations et modalités de communication ont été trouvées. De nouvelles régulations ont été mise en œuvre.
<b>Organisation du travail</b>	L'organisation du travail ne s'est pas questionnée. Le travail a été empêché.	L'organisation du travail n'a pas été adaptée. Le travail a été maintenu	L'organisation du travail a été maintenue et l'activité s'est déroulée malgré les perturbations	L'organisation du travail s'est adaptée pour maintenir l'activité	De nouveaux modes de fonctionnement particulièrement efficaces ont été mis en œuvre et étudiés collectivement