

**CR Occitanie**

**Innovation managériale / RH / Evaluation**

**L'équipomètre, un baromètre d'équipe pour « devenir ce que l'on mesure »**

**Le problème**

Alors qu'il est facile de mesurer l'état d'une ligne budgétaire, comment mesurer aussi régulièrement et finement l'état de santé réel d'une équipe et lui donner des informations précises pour qu'elle puisse améliorer son fonctionnement ?

**Votre solution innovante**

L'équipomètre, un autodiagnostic mensuel envoyé aux équipes volontaires, donne à chaque équipe un baromètre régulier sur les 15 points vitaux d'un collectif (ex : qualité des prises de décision, autonomie, entraide, utilité de ses missions...), et lui permet d'agir pour « devenir ce qu'elle mesure ».

**Les objectifs**

- Faire du sujet « Comment fonctionne-t-on ? » un véritable sujet d'équipe, régulièrement mis à l'ordre du jour
- Rendre visible et mesurable « l'état de santé d'une équipe » sur 15 points vitaux (objectifs clairs, alignement actes et discours, plaisir des missions...)
- Transformer et améliorer son fonctionnement d'équipe en échangeant sur cette base concrète et/ou par des mesures correctrices décidées ensemble.

**L'histoire de votre action innovante**

- **Qui :** 3 agents de la Mission d'Accompagnement des Managers et des équipes (la MAMACT).
- **Pour qui ?** Toutes les équipes qui s'en dotent.
- **Quoi ?**

Comment définir une équipe qui fonctionne bien ? comment mesurer ?

En s'inspirant d'outils comme le Gallup, 15 items essentiels à la bonne santé d'une équipe ont été définis, à noter sur 10, de façon anonyme, en se focalisant sur le fonctionnement de son équipe de travail (pas des N+2 ou 3 ou des collègues d'autres équipes) :

1. J'aime ce que je fais au quotidien
2. Je sais ce que l'on attend de moi. Mon rôle et mes objectifs sont clairs et je participe à leur définition
3. Au quotidien, j'ai l'opportunité de faire ce que je sais faire
4. Ce que je fais au quotidien est utile et important
5. Durant les 7 derniers jours, j'ai reçu de la reconnaissance pour ce que je fais (de qui que ce soit)
6. Au sein de mon équipe, j'ai la possibilité de me développer
7. Au sein de mon équipe, mon opinion compte
8. Au sein de mon équipe, j'ai confiance en mes collègues
9. Au sein de mon équipe, toute l'information est transparente et partagée, à tous les niveaux
10. Au sein de mon équipe, la prise de décision est faite au bon niveau, est précise (qui, quand quoi), est suivie de faits

11. Je bénéficie d'autonomie
12. Je peux compter sur l'entraide de mes collègues
13. J'arrive le matin avec la "boule au ventre" (seule question notée de 10 à 1)
14. Au sein de mon équipe, les actes sont en adéquation avec les discours
15. J'ai personnellement contribué, au cours des 7 derniers jours, à l'amélioration des points précédents pour mon équipe

L'autodiagnostic en main, l'équipe se saisit des conclusions à sa guise, en fonction des points qui lui semblent importants pour mieux fonctionner.

Se concentrer sur son propre mode de fonctionnement devient alors un sujet (alors qu'il est habituellement absent des réunions), un sujet porté par l'équipe, pas seulement par le manager.

- **Quand ?**

L'équipomètre a été lancé par la MAMACT en janvier 2022. Il a été mensuel jusqu'en janvier 2024 où il est passé en trimestriel.

### **Les moyens humains et financiers**

- **Internes et externes**

Moyens uniquement internes pour l'envoi et l'administration du questionnaire chaque trimestre (framsoft)

- **Coût total : 0 €.**

### **L'évaluation de l'innovation**

- **Impact**

Depuis deux ans, 400 agents issus de 40 équipes de la région Occitanie utilisent l'équipomètre, qui met à leur disposition, de manière régulière, un autodiagnostic de leur fonctionnement et permet un check-up de quinze points de contrôle majeurs de la vie d'une équipe : qualité des prises de décision, autonomie, entraide, utilité de ses missions...

Aujourd'hui les équipes équipométrées ont 4 fois dans l'année l'occasion de mesurer et de parler de « la façon dont elles fonctionnent », sujet primordial, la plupart du temps oublié.

- **Potentiel de diffusion et de répliation**

Démarche et questionnaire sont répliables à toute institution qui fonctionne en équipe et qui souhaite se poser la question « est-ce que notre façon de fonctionner est la bonne »

- **Bilan, suivi, projet d'évolution**

- 54 équipes (plus de 500 agents) se sont dotées de l'équipomètre. Certaines en sont sorties (changement de manager, changement d'organigramme...), d'autres y entrent
- Le manager se rend compte qu'il ne doit pas et ne peut pas porter tout un collectif sur ses épaules et chaque membre de l'équipe peut faire un point sur le collectif et sur sa propre participation à ce collectif. Cela illustre que dans une équipe de 10 personnes chacune est responsable à 1/10 de ce qui s'y passe, le chef pas plus et pas moins !

Pour faciliter le débrief des résultats de l'équipomètre, la MAMACT a inventé le « Débriefomètre », des cartes qui permettent de se poser les bonnes questions sur chacun des 15 items, pour soi ou en équipe, et de trouver des ressources (apports théoriques ou pratiques) .

**Mots clés :** Baromètre / Santé / Évaluation