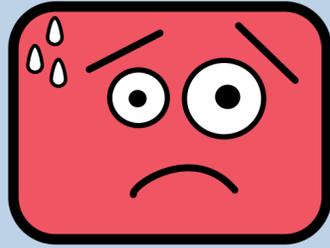
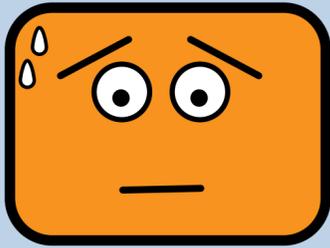


POINT DE VÉRIFICATION D'ÉQUIPE / TEAM CHECK-IN



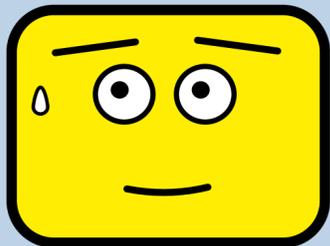
ROUGE. Surcharge imminente. Impact sur le travail : Priorités principales uniquement. Une aide et une redéfinition des priorités sont nécessaires pour changer de statut.

RED. Imminent Overload. Impact on work: Main priorities only. Help and reprioritization needed to change status.



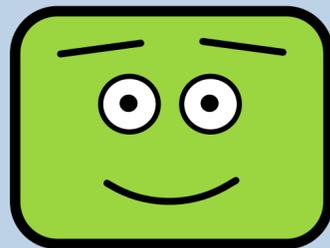
ORANGE. Très occupé à jongler avec de nombreuses priorités. Impact sur le travail : Difficile d'apporter des modifications de parcours, de nouvelles réflexions ou des ajouts.

ORANGE. Very busy juggling many priorities. Impact on work: Difficult to add course corrections, new thinking, or additions.



JAUNE. Occupé. Impact sur le travail : Beaucoup de choses à faire mais capable de gérer.

YELLOW. Busy. Impact on work: Lots of things to do but managing.



VERT. Équilibré. Impact sur le travail : Se sent positif et productif et a la possibilité de grandir et d'innover.

GREEN. Balanced. Impact on work: Feeling positive and productive and have room to grow and innovate.



BLEU. Baisse d'énergie, détachement, distrait. Impact sur le travail : Sentiment de perte de productivité, manque de motivation pour accomplir ses tâches

BLUE. Low energy, disconnected, distracted. Impact on work: Feeling unproductive, lacking motivation to accomplish tasks.

Cet outil servira à...

QUOI : Un exercice de bilan de l'équipe, permettant d'explorer l'état mental/émotionnel de chaque personne en lien avec leur travail

QUI : Tous les membres de l'équipe

POURQUOI : Pour renforcer les liens entre les membres de l'équipe; pour prendre note et fournir des ressources aux membres de l'équipe en difficulté

QUAND : Au début des rencontres d'équipe

Le bilan d'équipe : conseils

Le bilan d'équipe est un simple outil qui permet de se faire une idée de ce que vit l'équipe, tant sur le plan professionnel que personnel. Il aide à développer une conscience individuelle de la « zone » dans laquelle se trouve chaque personne. En partageant en groupe, il donne aux membres de l'équipe un aperçu de la situation de leurs collègues et renforce notre capacité collective à voir le monde à travers les yeux d'une autre personne afin que nous puissions prendre les mesures appropriées pour nous soutenir mutuellement.

Comment l'utiliser :

- Commencez la réunion et partagez l'image. Demandez à l'équipe de prendre un moment pour réfléchir à la couleur qui représente leur état actuel.
- Invitez les participants à partager selon ce qui les met à l'aise — les émotions et les sentiments peuvent être à la portée de certains, tandis que d'autres préfèrent rester concentrés sur leur capacité de travail. Les gens peuvent s'identifier comme étant entre deux couleurs ou un mélange de plusieurs couleurs, ce qui est normal et mérite d'être exploré. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise façon de répondre.
- Si c'est la première fois que vous faites un bilan d'équipe, il peut être bien de montrer l'exemple et, en tant que dirigeant, de partager votre état d'esprit. Cela permet de sécuriser les autres et de créer un sentiment « d'égalité » : tout le monde a des sentiments, des bons jours et des jours difficiles, y compris les dirigeants !
- Pensez à demander aux membres de l'équipe s'ils ont besoin de quelque chose pour gérer leur propre « zone ». Cela peut créer des possibilités d'offres de compréhension et d'assistance mutuelles au sein de l'équipe.
- Terminez l'exercice en remerciant chacun pour son ouverture. Rappelez aux gens que quoi qu'ils ressentent, c'est normal, et que vous êtes disponible pour des suivis en privé (tous ne seront pas à l'aise de demander plus d'aide devant le groupe).

Soyez à l'écoute :

- Le partage en équipe pourrait permettre une redistribution du travail : une personne se sentant plus « verte » pourrait soutenir une personne se sentant orange ou rouge.
- Surveillez les employés qui pourraient se sentir « coincés » dans une zone difficile pendant plusieurs bilans. Y a-t-il des possibilités de mieux aligner le travail d'un employé sur ses compétences actuelles et ses aspirations de croissance et de développement ? Pourrait-il bénéficier d'autres soutiens ?
- S'il y a des sujets de préoccupation récurrents, veuillez considérer l'utilisation des cercles de discussion et/ou le programme de coaching-éclair.

Ressources : Que faire si un employé exprime qu'il éprouve des difficultés ?

- En tant que dirigeant, il est important d'assurer un suivi auprès de ceux qui déclarent avoir des difficultés (plus proches du rouge ou du bleu). Cet [outil d'écoute active](#) peut faciliter cette conversation.
- Au cours de la conversation, les employés peuvent exprimer leur intérêt pour des soutiens supplémentaires. Vous trouverez ci-dessous plusieurs ressources accessibles sur Internet, adaptées à différents besoins.
- [Page Web externe d'EDSC pour les employés](#) : Tenez-vous au courant des messages et des ressources du SM
- [Programme d'aide aux employés](#) : accès à des conseillers formés
- [LifeSpeak](#) : libre-service, outils en ligne, ressources et pratiques
- [Conseils sur la santé mentale pour le travail à domicile](#)
- [La COVID-19 et la Santé mentale au travail](#)
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles-employes/covid19-prenez-soin-vous.html>
- [esantementale.ca](#) : Trouvez de l'aide en matière de santé mentale dans votre région
- BGIC – pour des consultations confidentielles, du coaching-éclair, les cercles de discussion et autres services : tél. 1-866-382-7502; <mailto:NC-OICM-BGIC-GD@hrsdcc.gc.ca>

This tool is for...

WHAT: A team check-in exercise that explores each person's current mental/emotional state in relation to their work

WHO: All team members

WHY: To promote connectedness amongst team members; to take note of and provide resources to team members who are struggling

WHEN: At the beginning of team meetings

Team Check-In: GUIDANCE

This is a simple check-in tool to get a sense of how the team is coping in both their work and personal lives. It helps develop individual self-awareness of what 'zone' each person is in. By sharing as a group, it gives team members insight into how their colleagues are doing, and builds our collective capacity to see the world through another person's eyes so that we may take appropriate steps to support one another.

To Use:

- Open the meeting and share the image. Ask the team to take a moment to reflect on which colour represents their current state.
- Invite people to share what is comfortable to them – emotions and feelings might be accessible to some, others may prefer to stay focused on their capacity for work. People might identify as being between colours or a mix of several, which is normal and worth exploring. There is no right or wrong way to answer.
- If it's your first time doing a team check-in, it can be good to lead by example and as leader, share how you're doing. This makes it safe for others, and creates a sense of 'equality': everyone has feelings, good days and challenging days, including leaders!
- Consider asking team members if they need anything in order to manage their own 'zone'. This can create opportunities for offers of mutual understanding and assistance within the team.
- Close the exercise by thanking everyone for their openness. Remind people that whatever they are feeling, it is normal, and that you are available for private follow-ups (not everyone will be comfortable asking for more help in front of the group).

What to listen for:

- Sharing as a team might allow some work re-distribution: someone feeling more 'green' might be able to support someone experiencing orange or red.
- Watch for employees who may be 'stuck' in a challenging zone over multiple check-ins. Are there opportunities to better align an employee's work with current skills, and aspirations for growth and development? Could they benefit from accessing other supports?
- If there are reoccurring themes of concern, consider the use of a Talking Circle and/or Laser Coaching.

Resources: What to do if an employee has identified they are struggling?

- As leaders, it is important to follow-up with those who report that they are struggling (closer to either red or blue). This [active listening tool](#) may help with that conversation.
- During the conversation, employees may express interest in additional supports. Below are several resources that are accessible on the internet, tailored to different needs.
- [External Webpage for ESDC employees](#): Stay up to date with DM messages and resources
- [Employee Assistance Program \(EAP\)](#): access to trained counsellors
- [LifeSpeak](#): self-serve, online tools, resources and practices
- [Mental health tips for working from home](#)
- [COVID-19 and Mental Health @ Work](#)
- <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news-employees/covid19-take-care-yourself.html>
- [eMentalHealth.ca](#): Find mental health help in your area
- OICM – for confidential consultations, Laser Coaching, Talking Circles, and other services: ph. 1-866-382-7502; <mailto:NC-OICM-BGIC-GD@hrsdcc.gc.ca>