A group of people posing for the camera

Description automatically generated

***People Management Resources***

***Session de suivi***

**ADAPTER SON STYLE DE LEADERSHIP**

*Un module d’apprentissage individuel sur ce sujet est disponible sur cette page :* [*https://tembo.msf.org/course/view.php?id=625*](https://tembo.msf.org/course/view.php?id=625)

|  |
| --- |
| **Objectifs**   * Déterminer le style de leadership à utiliser avec chaque membre de son équipe * Identifier des stratégies pour faire grandir les membres de notre équipe d’un quadrant à l’autre |

**Durée : 100 minutes**

**PLAN DE SESSOPN**

|  |  |
| --- | --- |
| 10’ | ***S’il s’agit d’une première session, ou session unique :***  Prenez un moment pour:   * Briser la glace   Proposer ou co-créer un accord de travail (pas de jugement, participation active, confidentialité…) |
| ***Si d’autres sessions ont eu lieu auparavant***  Prenez un moment pour:   * Souhaiter la bienvenue aux participants, energizer/brise-glace rapide * Faire un retour sur la session précédente (ce dont ils se souviennent, ce qu’ils ont mis en pratique…) |
| 5’ | **Introduction:**  Demandez: **Est-ce que vous managez tous les membres de votre équipe de la même manière ?**  **Si non, quels critères utilisez-vous pour adapter votre style ?**  Récoltez quelques réponses, puis proposez : les trois critères que nous pouvons utiliser sont le degré de compétence, de confiance en soi et de motivation des membres de notre équipe. Si quelqu’un est très compétent mais pas du tout motivé, il faudra renforcer la supervision et le dialogue avec lui/elle !  **Objectifs :**   * Déterminer le style de leadership à utiliser avec chaque membre de son équipe * Identifier des stratégies pour faire grandir les membres de notre équipe d’un quadrant à l’autre   **Déroulé:**   * Nous nous pencherons sur notre équipe actuelle, les styles que nous utilisons avec chacun de ses membres et pourquoi * Nous trouverons ensemble des actions possibles pour faire bouger les membres de l’équipe d’un quadrant à l’autre, pour les rendre plus autonomes |
| 5’ | Rappelez/expliquez brièvement le modèle de leadership situationnel |
| 35’ | **Activité 1**   * Donnez un moment aux participants pour tout d’abord identifier leur style favori, celui où ils se sentent le plus à l’aise (vous pouvez donner le vôtre et pourquoi vous l’appréciez pour donner un exemple). Puis demandez aux participants de penser à quelques membres de leur équipe, où ils se situent (en réfléchissant à leur niveau de compétence, confiance en soi et motivation), et quel style ils utilisent avec eux. Pourraient-ils envisager de changer de style avec certains des membres de l’équipe ? * Envoyez les participants en groupe de 3-4 , pour partager entre eux leurs réponses à cet exercice individuel (20 minutes) * En plénière, demandez s’il reste des questions ou des doutes |
| 5’ | **PAUSE/ENERGIZER** |
| 30’ | **Activité 2**   * Expliquez : votre objectif en tant que People Manager est de développer les membres de votre équipe, de les faire passer d’une situation où un style ‘donner une direction’ est nécessaire, à une situation où vous pouvez utiliser un style ‘autonomiser’. Vous avez discuté où en sont les membres de votre équipe pour le moment, mais comment pourriez-vous les faire évoluer ? * Dans les sous-groupes/break-out rooms, réfléchissez aux stratégies que vous pourriez utiliser pour :   + Faire grandir une personne du style ‘donner une direction’ au style de ‘guider’   + Du style ‘guider’ au style ‘poser des questions’   + Du style ‘poser des questions’ au style ‘autonomiser’ * En plénière, demandez si certains des groupes voudraient partager leurs réflexions. Si rien ne vient pas, n’insistez pas. |
| 10’ | **Ronde de clôture**  Demandez à chaque participant de partager à tour de rôle :  - une chose qu'ils emmènent avec eux de cette session  OU  - une question qu'ils se posent encore  OU  - une chose qu'ils feront différemment maintenant (même si c’est une petite chose)  OU  - comment se sentent-ils à la fin de la session  OU... |