A group of people posing for the camera

Description automatically generated

***People Management Resources***

***Session de suivi***

**DEVELOPER VOTRE EQUIPE**

*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**   * Décrire comment les membres de l’équipe agissent et se sentent pour chacun des stades de développement d’une équipe. * Identifier les stratégies que les managers peuvent utiliser pour faire progresser leurs équipes vers le prochain niveau. |

**Durée : 90 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:**  Posez la question au groupe de participants : ‘Est-ce que nous sommes une équipe ou un groupe ?’ Demandez à certains d’entre d’eux et demandez leur d’expliquer leur réponse. Pas de bonne ou de mauvaise réponse, ils forment une équipe s’ils pensent remplir certains de ces critères : ‘*Une équipe est un type spécial de groupe qui a des valeurs partagées, un objectif/but commun, et des rôles complémentaires, le tout permettant de parvenir à l’accomplissement des objectifs de l’équipe’*. Bien gérer les équipes du projet/ de la mission pourrait être un objectif commun.  **Objectifs :**   * Décrire comment les membres de l’équipe agissent et se sentent pour chacun des stades de développement d’une équipe. * Identifier les stratégies que les managers peuvent utiliser pour faire progresser leurs équipes vers le prochain niveau.   **Déroulé:**   * Nous reviendrons sur nos expériences passés ou présentes de travail en équipe pour identifier certaines des caractéristiques de chaque stade. * Nous partagerons pour chaque stade les stratégies que les managers peuvent utiliser pour accompagner les membres de leur équipe vers le stade suivant. |
| 5’ | Rappelez/expliquez brièvement ce que sont les cinq stades de développement de l’équipe selon Tuckman (formation, turbulences, normalisation, performance, ajournement) |
| 20’ | **Activité 1**   * En sous-groupe *(15 min*), partagez vos expériences des différents stades (et en particulier comment vous êtes vous sentis) ; sur des post its ou sur un tableau blanc virtuel. * Les participants partagent les résultats de leurs discussions en plénière. Le/a facilitateur/trice prend des notes sur un tableau blanc, réel ou virtuel, auquel les participants pourront se référer dans la seconde partie. Complétez si certains éléments clé manquent (vérifiez sur le document PM Ressources dans le module Tembo) |
| 5’ | **PAUSE/ENERGIZER** |
| 40’ | **Activité 2**   * En sous-groupe (30 minutes), partagez vos expériences des différents stades, en réfléchissant à comment vous avez (ou comment certains de vus managers ont) géré chaque étape et ce qui a bien marché, ou faites preuve de créativité, pour ensuite lister les stratégies que les managers peuvent utiliser à chaque étape pour soutenir l’équipe pour passer le plus rapidement à l’étape suivante. * En plénière, collectez toutes les propositions. |
| 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... |