

SÉQUENCE MEMBRES

Notre rubrique Séquence Membres vous propose trois articles sur des sujets qui devraient inévitablement en intéresser plus d'un·e !

Les Scouts et les Scouts et Guides Pluralistes ont tous deux rédigé un article sur la thématique de l'inclusion. Deux angles d'attaque complémentaires pour nous éclairer sur un sujet prégnant dans les Organisations de Jeunesse. Pas en reste, un dernier article de la FFEDD nous donne l'occasion de réaborder le rôle du responsable d'équipe en OJ.

Bonne lecture !



L'inclusion fait partie intégrante des missions et réflexions en OJ ! Les Scouts ont justement rédigé un article pour faciliter sa mise en pratique sur le terrain de l'animation. Des théories, des propositions et des conseils qui s'appliquent à leur réalité mais pas que... Saisissons donc l'occasion de nous enrichir de ces quelques éléments et notions pour aiguiller au mieux, à notre tour, les animateur-rices et/ou en tirer la plus-value pour nos terrains d'action respectifs !

Référence de l'article

Beyens, C. (2023, Automne). Des unités scoutiques inclusives. *Sachem* (312), pp. 8-11 : Les Scouts. En ligne : <https://lesscouts.be/fr/site-equipes-d-unite/la-revue-sachem>

Article librement inspiré de la publication « Inclusion et diversité dans les associations de jeunesse », une publication co-écrite par le Mouvement Scout de Suisse.

Des unités scoutiques inclusives

En Belgique, la diversité est une réalité incontestable. Notre pays abrite une population aux origines, aux âges, aux genres, aux attirances sexuelles, aux capacités physiques et mentales, aux religions et aux convictions variées. C'est l'une des richesses de notre société.

Les Scouts aspirent à refléter la diversité des jeunes et des adultes présents en Belgique. Chaque jeune, quelle que soit son **individualité**, doit non seulement pouvoir trouver une place au sein de notre mouvement, mais il doit également être accepté, reconnu pour ce qu'il est et accueilli en toute sécurité dans nos unités.

Au-delà de cette volonté d'ouverture à toutes et tous, la mission du scoutisme, en tant que mouvement éducatif, est de contribuer à l'éducation des enfants

et des jeunes aux **valeurs fondamentales** que sont la dignité, la solidarité, la tolérance, le respect et l'égalité.

Pour ces raisons, prévenir les discriminations et promouvoir la

diversité et l'inclusion a tout son sens dans le cadre des activités scoutiques.

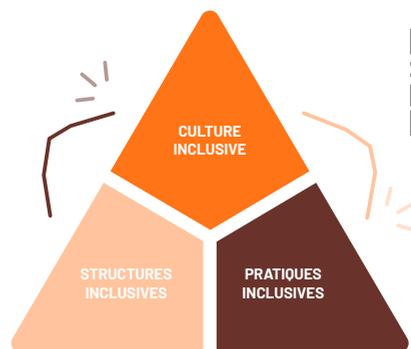
État des lieux dans ton unité

L'idéal est de prendre régulièrement le temps en conseil d'unité de réaliser un **état des lieux** de la diversité et de l'inclusion de l'unité, de reconnaître et de faire tomber d'éventuelles barrières et d'être prêts à évoluer vers plus d'ouverture. Pour accompagner



ces réflexions, il peut être utile d'utiliser le **triangle de l'inclusion**, un modèle développé par Ines Boban et Andreas Hinz, initialement pour promouvoir l'inclusion dans le contexte éducatif. Ce triangle permet à la fois d'analyser la situation actuelle au sein de votre unité et d'identifier des changements à opérer sur base de **trois objectifs** essentiels :

- créer une culture inclusive ;
- établir des structures inclusives ;
- développer des pratiques inclusives.



Culture inclusive dans mon unité

L'inclusion, ça commence dans les têtes ! Une culture inclusive, cela consiste à développer des **valeurs partagées** et à promouvoir l'idée que l'unité scout est une communauté dans laquelle chaque individu se sent estimé et bienvenu. Chaque membre de cette communauté œuvre pour développer une "**mentalité inclusive**" car certaines pensées, réflexions ou attitudes peuvent constituer des obstacles pour des personnes ou des groupes spécifiques.

Créer une culture inclusive dans l'unité signifie par exemple :

- remettre en question des attitudes et habitudes personnelles ou communes aux différents membres de l'unité vis-à-vis de l'inclusion ;
- identifier ses propres préjugés ;
- élaborer une vision ou un positionnement officiel de l'unité.

L'idée directrice est que la diversité doit **aller de soi** et être perçue comme une **chance**. Une culture inclusive peut également être renforcée par des activités de sensibilisation, de formation et par la réflexion active sur ce sujet. De telles activités font partie de pratiques inclusives qui seront explicitées dans un autre paragraphe.

Quelques questions de réflexion

- Où en est votre unité vis-à-vis de certains domaines thématiques (par exemple : LGBTQIA+, discrimination, handicap, genres, diversité spirituelle, migrants)? De quelles expériences et connaissances disposez-vous dans chacun des domaines ?

- Existe-t-il des (groupes de) personnes faisant l'objet d'une ou plusieurs discrimination(s) au sein de l'unité ?
- Quels sont les préjugés et stéréotypes les plus fréquents dans votre unité ?
- Quels sont les objectifs, les valeurs ou les principes directeurs de votre unité ? Qui les a fixés et à quel moment ? Comment peuvent-ils être reliés à l'inclusion ?

Structure inclusive dans mon unité

Des structures inclusives signifient que les principes directeurs et les valeurs partagées ont été **diffusés** dans toutes les structures de l'unité. Par structures, on entend par exemple l'aménagement des espaces, les règles de l'unité et des sections au niveau des inscriptions, de la gestion des lieux d'intimité (douches, toilettes, couchage), etc. L'objectif est d'**abaisser activement les barrières** qui limitent l'accès à l'unité. Cela signifie par exemple de veiller à :

- **L'accessibilité des infrastructures** : le bâtiment du camp est-il accessible aux personnes à mobilité réduite ? Les toilettes et les douches sont-elles conçues pour davantage que deux genres ?
- **L'accessibilité de l'information et de la communication** : le langage utilisé est-il clair, simple et précis ? Les termes sont-ils inclusifs ? Comment une personne qui ne maîtrise pas le français a-t-elle la possibilité de trouver facilement les informations concernant les activités de l'unité ?
- **L'accessibilité financière** : le prix des activités est-il abordable ? Que prévoyez-vous pour les jeunes qui n'ont pas les moyens de payer les activités scouts ou le matériel ? Quelle démarche la famille doit-elle faire pour informer l'unité de sa situation ?
- **L'accessibilité socioculturelle** : certaines catégories sociales ou culturelles ne sont-

elles pas exclues? Par exemple, si vous faites la promotion de votre unité dans les écoles de votre quartier, visez-vous également les écoles d'enseignement spécialisé? Des codes vestimentaires ou l'appartenance religieuse de votre unité peuvent-ils avoir un effet exclusif? Si oui, pour quelles personnes ou quels groupes?

Quelques questions de réflexion

- L'unité reflète-t-elle la diversité locale?
- Existe-t-il des barrières physiques/psychiques/financières/linguistiques pour rejoindre l'unité?
- Une participation équitable est-elle garantie à tous les membres de l'unité?
- Combien de personnes issues de l'immigration ou en situation de handicap y a-t-il dans l'unité? Pourquoi pas plus ou moins?

Pratiques inclusives dans mon unité

Développer des pratiques inclusives, c'est organiser les activités pour qu'elles reflètent la culture et la structure inclusives. Concrètement, il s'agit d'identifier quelles **ressources** chaque personne apporte et quelles ressources complémentaires sont nécessaires pour organiser des activités scouts aussi diverses et accessibles que possible. Les animateurs et les animatrices, mais aussi les jeunes eux-mêmes, apportent des connaissances et des expériences différentes qui peuvent être utilisées avec créativité.

C'est en mixant tout cela que des **activités** scouts **diversifiées** et enrichissantes pour toutes et tous peuvent être proposées. De manière générale, les activités qui favorisent le vivre-ensemble

et qui déconstruisent les peurs et les préjugés sont à privilégier. La formation des animateurs et animatrices à des thèmes spécifiques est elle aussi primordiale (handicap, droits humains, enjeux LGBTQIA+, etc.).

Quelques questions de réflexion

- Dans le cadre des activités, les personnes participantes sont-elles traitées avec égalité? Ou avec équité? Ont-elles les mêmes chances?
- Comment tous les enfants et jeunes peuvent-ils être valorisés au sein de votre unité?
- De quelles connaissances disposent les animateurs et animatrices? Peuvent-elles être utilisées pour des activités? (Par exemple, si certain-es animateur-rices sont éducateur-rices ou font des études d'éducateur-rices, s'ils-elles ont fait un stage en milieu spécialisé, etc.)
- Quelles activités de sensibilisation sont proposées?
- Quelles personnes-ressources externes pourraient être invitées?

À l'occasion de la formation Pratiques scouts inclusives qui a eu lieu le 4 novembre 2023, un tout nouvel outil, le **diversitool**, a été présenté pour travailler sur l'inclusivité de ton unité, avec l'ensemble du conseil d'unité. Cet outil a été créé en partenariat avec les Scouts et Guides pluralistes.



Pistes d'action pour l'unité

Le triangle de l'inclusion est un outil facile à utiliser pour analyser la diversité et l'inclusion au sein de l'unité. Discutez de chacun des côtés en conseil d'unité et, sur base de vos échanges et discussions, identifiez quelques **priorités**.

Certaines de ces **actions** pourront par exemple être inscrites dans le contrat d'animation d'unité qui reprend les priorités de l'unité pour les deux prochaines années.

Exemples :

Culture inclusive	Respect et tolérance : pas de discrimination dans notre unité	L'unité inscrit cela dans son identité d'unité	
	Ouverture et solidarité : l'unité souhaite accroître sa diversité	L'unité inscrit cela dans sa destination d'unité	
Structure inclusives	Établir des structures qui veillent à la diversité et répondent aux besoins de toutes et tous	Mettre en place un espace Voyage intérieur dans les locaux de l'unité et sur le lieu du camp	
	Levée des barrières physiques – garantir l'accessibilité aux infrastructures	L'unité aménage son local pour qu'il soit accessible aux personnes à mobilité réduite	
Pratique inclusives	Activités concrètes en partenariat avec une association spécialisée	Faire appel à l'ASBL Crible pour vivre des activités de sensibilisation à l'égalité des genres dans toutes les sections	
	Travailler sur l'inclusivité de l'unité en conseil d'unité	Jouer au <i>diversitool</i> en conseil d'unité	

Se préoccuper de la diversité et de l'inclusion est un défi et nécessite parfois de **remettre en question les traditions** de l'unité. Les traditions scoutes nous unissent et nous rappellent que nous faisons partie du mouvement scout, dont les valeurs se transmettent de génération en génération. En même temps, il est important que nous réfléchissions à nos traditions. Le fait que nous ayons « toujours fait comme ça » ne signifie pas que nous ne pouvons pas le changer. Nos traditions, aussi ancrées soient-elles, ne doivent exclure ou dévaloriser personne.

En travaillant avec ton unité sur la prévention des discriminations et sur la promotion de la diversité et l'inclusion, tu participes à la construction d'une société plus inclusive, plus équitable, plus solidaire et plus respectueuse des droits humains. Bref, tu contribues, toi aussi, à bâtir un monde meilleur.

Coralie BEYENS ■

Animatrice fédérale « Diversité & Inclusion » chez Les Scouts



En suite logique du premier article proposé dans ce Séquence Membres, les Scouts et Guides Pluralistes (SGP) abordent ici la notion d'aménagement raisonnable comme proposition pour favoriser l'inclusion au sein de leurs unités. Profitons-en pour nous familiariser avec ce concept et voir comment le mettre en pratique !

Référence de l'article

Piroux, J. (2021, Octobre). Mettre en place des aménagements raisonnables dans mon Unité, *Le Mag - La revue officielle des Scouts et Guides Pluralistes de Belgique* (77), p. 3.
En ligne : https://www.scoutspluralistes.be/IMG/pdf/le_mag_77-2.pdf

Mettre en place des aménagements raisonnables dans mon Unité

Chez les Scouts et Guides Pluralistes, nous faisons le choix de la rencontre des diversités, sources de richesse et de tolérance, dans un souci d'ouverture et de droit à la différence. Ainsi, nos Sections accueillent chaque jeune quels que soient son origine, ses croyances, sa philosophie, sa culture, ses capacités physiques et mentales... en tenant compte des besoins spécifiques de chacun-e !

Mais pour proposer un Scoutisme et Guidisme pour tou-ttes, il est souvent nécessaire d'adapter notre structure d'accueil afin qu'elle convienne à chaque jeune, quels que soient ses besoins. C'est alors qu'entre en jeu la notion d'aménagement raisonnable.

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ?

Un aménagement raisonnable modifie un **environnement** pour le rendre **accessible** à une personne disposant de **besoins spécifiques**. Une

telle mesure compense l'effet de l'environnement inadapté auquel ce jeune est confronté. Par exemple, en installant une rampe d'accès à l'entrée de son local, on le rend accessible aux personnes en fauteuil roulant ; en associant des formes géométriques aux couleurs lors des jeux, on les rend accessibles aux personnes daltoniennes ; en formant son staff à

l'EVRAS (Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle), on est plus enclin à gérer les problèmes de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Ces aménagements doivent permettre à chaque jeune de pratiquer les activités comme les autres de la manière la plus autonome possible, et d'assurer la sécurité et le respect de la dignité de la personne. Bien sûr, on est parfois limité par les contraintes, alors comment savoir si un aménagement est raisonnable? Le **caractère raisonnable** est apprécié sur la base du coût, de la fréquence et de la durée d'utilisation, des répercussions sur l'organisation et le groupe, sur la personne à besoins spécifiques et sur l'environnement, sur l'absence d'alternatives équivalentes... Les aménagements raisonnables ne visent pas à avantager les personnes à besoins spécifiques par rapport aux autres personnes. Au contraire : ils **compensent** les désavantages qu'elles subissent à cause d'un environnement inadapté

Souvent, ces aménagements paraissent disproportionnés car on les pense comme une réponse de groupe à un cas particulier et individuel. Mais si on oriente l'objectif en termes de « **besoin** » et non en terme de « particularité individuelle », on se rend vite compte que la plupart de ces aménagements profitent à de nombreuses personnes, voire même à l'ensemble du groupe. Ainsi, la rampe PMR ne servira pas seulement au jeune en chaise roulante que vous accueillez dans votre Section, elle aidera aussi les personnes âgées à accéder à votre local lors de la fête d'Unité ou les animateur·rices de Section à déplacer le matériel lourd lors des départs en camp. De même, lorsque vous adaptez vos menus en prévoyant des repas sans viande, vous ne répondez pas simplement aux besoins du·de la seul·e jeune végétarien·ne du groupe, vous les rendez aussi accessibles aux personnes qui mangent hallal, kasher ou à certaines allergies alimentaires.

Le Diversi'Tool, un outil pour vous aider !

Il n'est pas toujours facile de savoir ce qu'on peut mettre en place comme aménagement raisonnable et surtout si on a les moyens de le faire ! **Afin de vous aider à identifier vos forces et faiblesses d'Unité en termes d'ouverture aux publics à besoins spécifiques, et ainsi développer un plan d'action raisonnable qui tienne compte de vos moyens, la structure fédérale développe le Diversi'Tool : un outil-jeu à destination du CAL qui vous accompagnera dans votre quête d'un Scoutsime et d'un Guidisme pour tou·tes. Celui-ci verra le jour dans le courant de l'année ! Stay tuned !¹**

Jonathan PIROUX ■

Ancien Chargé du Soutien aux Unités,
aux Cadres et aux Régions aux SGP

Note

1. L'outil Diversi'Tool est sorti depuis la parution de l'article.

En lien avec notre article « Responsable d'équipe en OJ » (FRÉQUENCE 7) et celui sur le leadership des Guides (FRÉQUENCE 10), une nouvelle proposition de la FFEDD pour aborder le rôle de responsable d'équipe et approfondir cette thématique. Sur base d'une formation, voici leurs conclusions.

Référence de l'article

Demoulin, S. (2011). Gérer une équipe et la dynamiser, c'est... . *La Filoche* (18), pp. 21-23. En ligne : <https://www.ecolesdedevoirs.be/ressources/ressource-319>

Gérer une équipe et la dynamiser, c'est...

Après avoir défini ce qu'est une équipe¹, il est bon de se pencher sur le rôle qu'aura le-la coordinateur-riche, responsable de cette équipe. De quoi est-il-elle véritablement responsable ? Comment peut-il-elle amener son groupe de travail vers une équipe performante ? À quoi doit-il-elle être attentif-ve en tant que responsable d'équipe ? C'est à ces différentes questions que nous allons maintenant tenter de répondre et ce, en se basant à nouveau sur la formation « Gestion d'équipe » mise en place par Formapef et dispensée par l'Ecole des Parents et Educateurs.

Gérer une équipe et la dynamiser c'est :

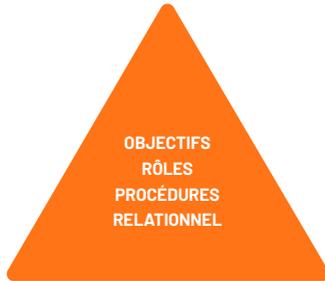
- avoir une mission, des objectifs et donner du SENS;

- comprendre son rôle de leader ;
- gérer la dynamique de l'équipe ;
- motiver les membres de l'équipe et veiller à leur satisfaction ;
- traiter les événements-clés et les incidents ;
- évaluer le fonctionnement de l'équipe.

Voilà comment on peut résumer le rôle du-de la coordinateur-riche de l'équipe. Mais concrètement, comment peut-on faire pour réaliser au mieux son travail de responsable ?

Avoir une mission et des objectifs et donner du SENS

Pour le bon fonctionnement d'une équipe, le-la coordinateur-riche doit s'assurer que tous les éléments de la pyramide de FRY aient été travaillés. Les éléments de cette pyramide seront également les éléments indispensables pour évaluer le fonctionnement de votre équipe. Ces éléments sont :



Les objectifs :

S'il n'y a pas d'objectifs dans l'équipe, il faut les mettre en place et les définir ensemble. Si les objectifs ont déjà été fixés, il faut s'assurer qu'ils sont compris de tou-tes et acceptés par tous les membres de l'équipe. L'idéal est d'avoir un écrit qui reprenne les objectifs de l'équipe qui doivent être connus, admis et acceptés par tou-tes.

Les rôles :

Les rôles de chaque membre de l'équipe doivent être identifiés, connus des autres et acceptés par tou-tes. Il est important que chaque membre sache ce que l'on attend de lui mais aussi ce que font les autres membres de l'équipe.

Les procédures :

Les procédures touchent le « comment », c'est-à-dire comment va-t-on faire les choses ? Comment va-t-on prendre telle ou telle initiative ?

Par exemple : comment accueille-t-on les parents dans votre EDD ? Comment s'organise le goûter des

enfants ? Que doit-on faire si un enfant n'est pas là alors qu'il devrait l'être ? Etc.

Ces procédures permettent aux membres de l'équipe de savoir ce qu'ils doivent faire, et cela permet également au-la responsable d'avoir la garantie que les choses se fassent de la même manière pour tou-tes.

Le relationnel :

Dans une équipe, il est inévitable qu'il y ait des liens qui se nouent. En tant que responsable, il est bon de pouvoir connaître ces liens et de tout faire pour que le relationnel soit le plus sain possible. Dans une équipe, même si on ne s'apprécie pas toujours, il faut qu'il y ait confiance réciproque et collaboration. Le-la responsable doit donc tout mettre en œuvre pour y parvenir.

Comprendre son rôle de leader

Le profil d'un-e coordinateur-riche, c'est :

- **Avoir des compétences :** un-e coordinateur-riche doit pouvoir communiquer, animer des réunions, définir des objectifs, déléguer, veiller à la motivation, gérer les conflits, négocier, etc. Lors de la formation « Gestion d'équipe », on identifie particulièrement **3 compétences générales :**

- S'exprimer et communiquer : le management des relations ;
- Résoudre des problèmes : le management de l'information de la décision et de l'action ;
- Gérer son temps : le management du temps.

On a aussi identifié **3 compétences en situation :**

- Négocier les missions et les fonctions, les objectifs, les délégations, l'analyse des résultats et les changements ;
- Animer une réunion de travail, un groupe d'expression, un cercle de qualité, un groupe de projet ;

- Former en stage, par des séances d'informations, sur le terrain.
- **Avoir la motivation** : en tant que coordinateur-riche, il est bien de connaître l'énergie que l'on est prêt-e à investir dans ce rôle, de connaître les risques que l'on accepte et les inconvénients que l'on est prêt-e à accepter.
- **Pouvoir informer** : un-e coordinateur-riche doit pouvoir définir le contenu de sa fonction, identifier les besoins de son équipe et connaître tous les outils dont il-elle a besoin pour le bon fonctionnement de son équipe.
- **Avoir de la légitimité** : pour mener à bien son travail, un-e coordinateur-riche doit être reconnu-e dans ce rôle tant au niveau externe (au niveau du Conseil d'Administration, des partenaires, etc.) qu'au niveau interne (auprès des membres de l'équipe).

La fonction de responsable, on l'a **choisie**. On ne la subit pas. C'est un choix que l'on a fait en mettant dans la balance les avantages et les inconvénients. Il faut trouver un équilibre entre les inconvénients et les avantages. On touche alors à la motivation.

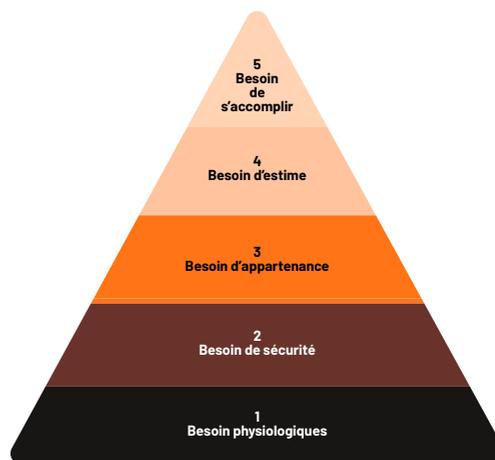
Motiver les membres de l'équipe et veiller à leur satisfaction

Il y a **deux types de motivation** à distinguer :

- La **motivation interne** : qu'est-ce qui me pousse à agir ? Qu'est-ce qui me pousse à bien fonctionner ?
- La **motivation externe** : qu'est-ce que je peux recevoir de l'extérieur ?

Pour bien fonctionner, on a besoin des deux motivations, mais on peut vivre sans la motivation externe, même si ce n'est pas la situation idéale. Si l'on ne reçoit rien de l'extérieur, que l'on n'en retire rien mais qu'intérieurement, on a les ressources nécessaires pour retirer du positif de son travail, alors on peut fonctionner.

Par contre, cela ne fonctionnera pas si nous avons uniquement de la motivation externe, et pas interne, car nous avons besoin de savoir pourquoi nous travaillons, de nous accomplir. On parle alors de la pyramide de Maslow² qui classe les besoins selon la hiérarchie suivante :



Au niveau de la motivation professionnelle, c'est sur les besoins d'estime de soi et d'accomplissement de soi qu'il faudra intervenir.

C'est ainsi que l'on pourra distinguer :

- Les **motivateurs positifs** = tout ce qui touche le dessus de la pyramide de Maslow. C'est lié à l'estime de soi, à la reconnaissance. C'est tout ce qui touche la personne, ce qu'elle apporte au groupe et à l'équipe.

Quelqu'un-e qui se sent estimé-e, utile et reconnu-e, sera motivé-e. Il est donc important de définir les rôles et les fonctions et de pouvoir valoriser toutes les fonctions.

Le-la coordinateur-riche doit donc :

- faire savoir aux animateur-rices que leur travail sera évalué ;
- féliciter dès que possible sans attendre la fin de l'année ;

- être précis sur ce que la personne a bien fait ;
- dire combien il-elle est satisfait-e, les conséquences pour le travail ;
- encourager l'animateur-ric(e) à continuer ou à progresser ;
- éviter de revenir toujours sur le même sujet pour garder sa crédibilité.

Ces signes de **reconnaissance** sont importants à donner car on fonctionne comme une batterie que l'on doit charger.

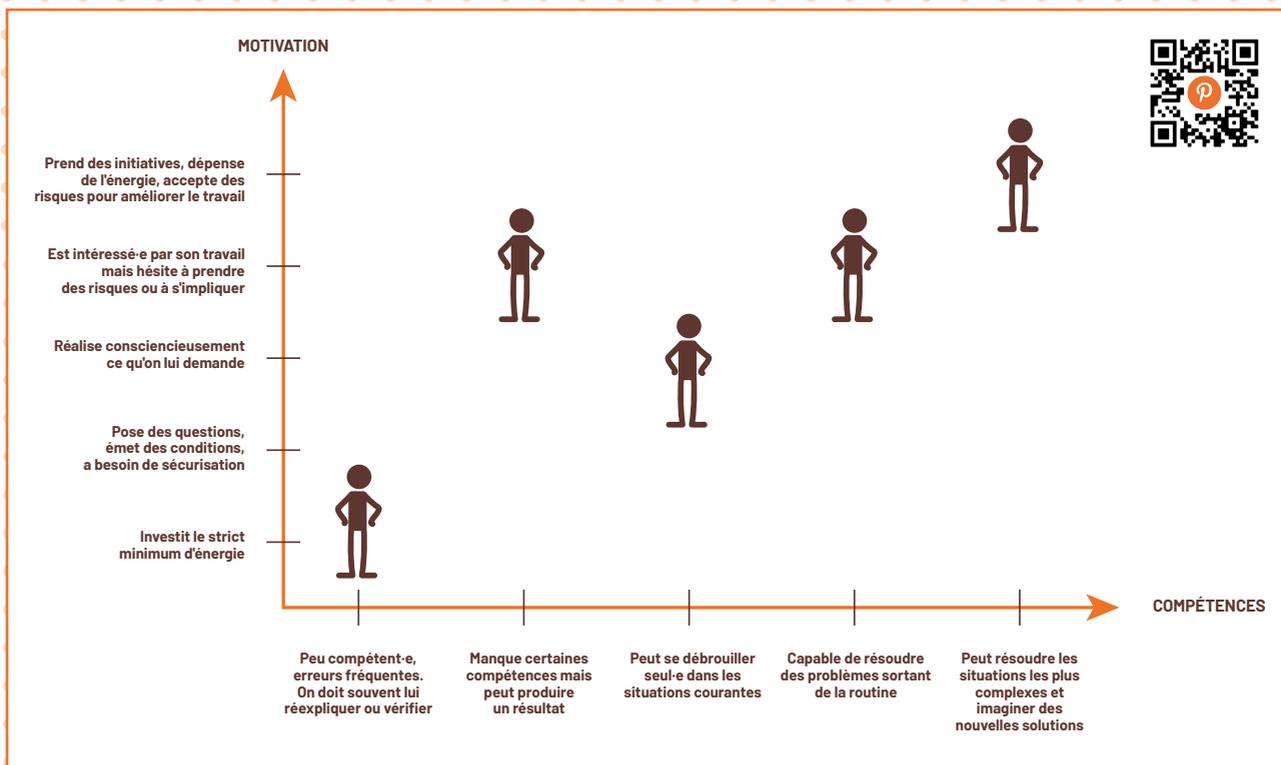
- Les **motivateurs négatifs** = tout ce qui touche essentiellement les étages inférieurs de la pyramide.

Exemple : dire à un-e animateur-ric(e) que l'on double

son salaire. L'animateur-ric(e) pensera être plus motivé-e. Or, tout ce qui touche le matériel est à mettre dans les motivateurs négatifs car cela a un impact très court dans le temps. Dès qu'on l'a reçu, c'est acquis, et l'on veut donc passer au suivant. Ce n'est donc pas comme cela que l'on joue sur la motivation.

Amener les membres de son équipe à l'autonomie professionnelle

En tant que coordinateur-ric(e), l'objectif est de faire évoluer les animateur-ric(e)s et de leur permettre d'arriver à une autonomie professionnelle qui comprend la motivation et les compétences :



En tant que coordinateur-riche, il est intéressant de pouvoir **positionner** les membres de son équipe sur le schéma ci-dessus, en gardant en tête que notre objectif doit être de pouvoir faire évoluer chaque membre de l'équipe afin qu'il-elle soit motivé-e et compétent-e et donc autonome.

Pour faire évoluer les animateur-rices, il y a différents chemins possibles. Par exemple, on évalue un-e animateur-riche et se rend compte que, selon nous, il-elle n'est pas compétent-e et pas très motivé-e. Que faire ?

À chaque fois que l'on évalue une personne, il faut **se demander** :

- Avait-elle les compétences ? Si oui, elle les a perdues, mais pourquoi ? Les a-t-elle toujours mais ne les utilise plus ? Si c'est le cas, cela veut dire qu'elle n'est pas motivée. En la motivant, la personne va remettre en avant ses compétences.
- Si elle n'a jamais eu les compétences, qu'est-ce que je mets en place pour qu'elle les acquiert ?

Il est important de noter que cet exercice ne peut se faire que si le rôle et la fonction de chaque membre de l'équipe sont bien clairs et que l'on a bien défini les compétences qui y sont liées.

De plus, faire cet exercice va permettre au-à la coordinateur-riche de mieux cerner le plan de formations qu'il devra mettre en place pour aider les membres de l'équipe à acquérir les compétences nécessaires à leur fonction et les amener à évoluer tout en les motivant.

Évaluer le fonctionnement de l'équipe

Le-la coordinateur-riche a donc également pour fonction d'évaluer le fonctionnement de son équipe et non pas uniquement chaque membre de son équipe.

Stéphanie Demoulin ■
Coordinatrice à la FFEDD





Note

1. Cfr. La Filoche (18)
2. RÉSONANCE n'utilise plus la pyramide de Maslow dans ces formations car elle lui semble quelque peu obsolète et critiquable. Cela étant, elle fait toujours partie de propositions possibles pour mieux comprendre la notion de motivation.