



TOILE D'ARAIGNÉE

À quoi sert la toile d'araignée ?

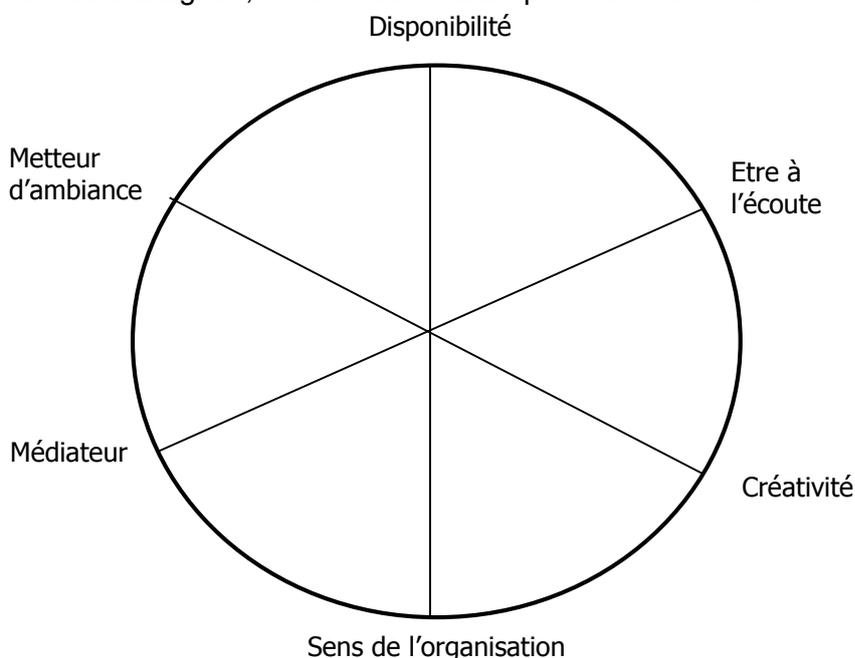
La toile d'araignée est un outil à utiliser pour identifier les forces et faiblesses du groupe (d'un staff, par exemple). Elle aidera à évaluer la complémentarité et à définir les challenges du groupe. L'avantage de cet outil est qu'il peut être utilisé sur de nombreuses problématiques (complémentarité du staff en termes de compétences d'animation, complémentarité du staff en termes de répartition des rôles du staff, complémentarité du staff en terme de relation avec les scouts, etc.).

Cet outil est donc fort utile pour le **coaching de groupe**, et plus particulièrement pour aider au fonctionnement d'un staff.

Descriptif et exemple

Étape 1 : construire la toile d'araignée

1. Le groupe se réunit parce qu'il a un problème à traiter et formule une question de départ (selon les besoins du staff ou de la situation dans laquelle les animateurs se trouvent).
Par exemple : de quoi le staff a-t-il besoin pour bien fonctionner ? Quels sont les rôles du staff ? Quels sont les rôles d'un animateur scout ?
2. Le groupe et le coach identifient les qualités nécessaires au bon fonctionnement du staff par exemple. Ces qualités deviendront chacune un axe de la toile d'araignée (exemple : disponibilité, être à l'écoute des autres, etc.). Leur nombre est à décider ensemble.
(Remarque : il est intéressant que le coach ait préalablement réfléchi à cette toile d'araignée, pour alimenter si besoin les réflexions du staff.)
3. Dessiner la toile d'araignée, comme dans l'exemple fictif ci-dessous :



Étape 2 : faire le bilan individuellement

Une fois que les animateurs se sont accordés sur les critères de bon fonctionnement du staff, le coach leur demande de compléter la toile d'araignée nouvellement créée, individuellement. Dans un climat de bienveillance et de confiance, chaque animateur présente son auto-évaluation au reste du groupe. Les autres animateurs ont alors le loisir de confirmer ou d'infirmer l'auto-évaluation, toujours dans ce climat de confiance, en exposant leur point de vue sur base de faits observés.

Exemple : Marion se positionne sur une échelle de 3/10 en termes de créativité. Ayoub lui répond ne pas être d'accord : elle aurait plus de compétence de créativité qu'elle ne l'admet. Il fait référence à sa manière de chercher des solutions lorsque une animation se trouve être finie trop tôt.

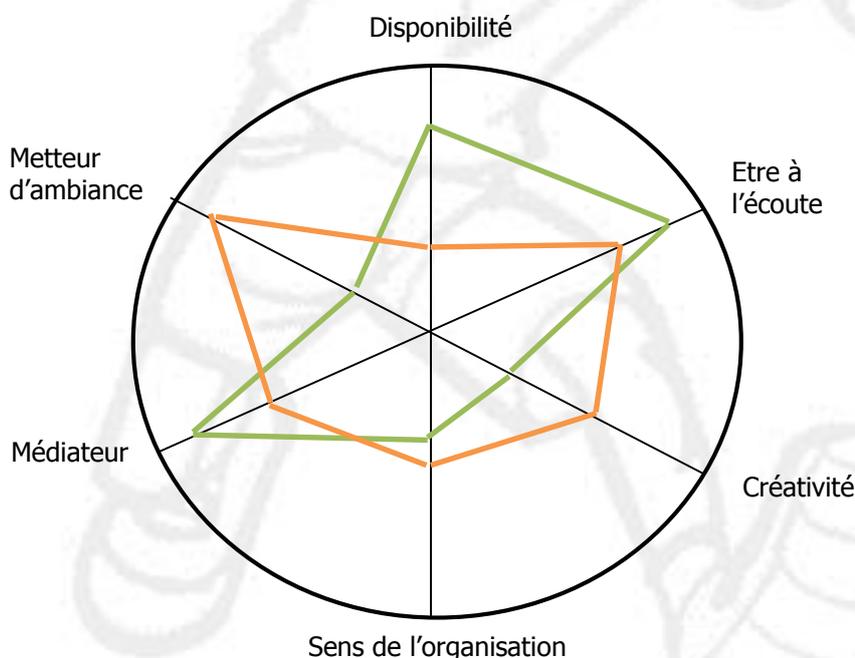
Étape 3 : superposer les bilans individuels et faire le point sur le groupe

Lorsque le groupe a passé en revue les toiles d'araignée de tout le monde, celles-ci sont superposées de manière à faire ressortir les zones de confort (les forces) et les challenges du groupe (les faiblesses). Cette étape permet de mettre en évidence, visuellement, les qualités fortement présentes (mais qui peuvent toujours être améliorées) et celles qui nécessitent un plan d'action pour palier la faiblesse du groupe.

Exemple :

En vert : Marion

En orange : Ayoub



La complémentarité de Marion et Ayoub est intéressante sur l'aspect mettre de l'ambiance dans le staff et sur la disponibilité. La toile d'araignée montre une certaine force avec ces deux animateurs dans le fait de s'écouter et d'être médiateur quand la situation le demande. Par contre, ils ont besoin d'un plan d'action pour arriver à organiser les différentes tâches dans le staff.

Exercice pour l'atelier de la JANU 2016 (20min)

Quatre personnes se regroupent. Trois d'entre elles vont prendre le rôle d'un membre de l'équipe qui a besoin de se questionner sur son fonctionnement. Le dernier participant de l'exercice prendra le rôle de coach pour animer ce moment avec l'équipe.

1. Les membres de l'équipe fictive identifient les critères pour avoir un bon fonctionnement ensemble.
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
 - ...
2. Les membres de l'équipe fictive dessinent chacun, sur une feuille de brouillon, la toile d'araignée reprenant tous les critères de bon fonctionnement d'une équipe et réalisent leur propre bilan.
3. L'équipe superpose les résultats individuels et établit quelles sont les zones de confort et les zones de challenge.
4. L'équipe écrit son plan d'action pour les zones de confort, de manière à s'améliorer encore, et le plan d'action des zones de challenge.
5. Retour sur la mise en situation : le coach dit ce qu'il pense avoir bien fait (ou moins bien) dans l'exercice. Les autres participants expliquent ce qu'ils ont apprécié dans l'exercice et avec le coach. Les feedbacks sont exprimés à l'aide de l'outil DESC.