**Kit de formation avancée des EIR**



**A2.2 Activités de consolidation des équipes**

**Guide du facilitateur**

**1. Activité de consolidation des équipes : la chute d’œuf**

*Taille du groupe : de 15 à 50 personnes*

*Temps : 30 minutes*

*Matériel : Pour chaque groupe/EIR : 1 œuf cru (et d’autres en cas d’accident), 5 ballons gonflables, 5 feuilles de papier blanc, 5 Post-it grand format, 10 pailles fines, 1 rouleau de scotch.*

Objectif : Travailler en équipe et avoir l’esprit créatif.

**Consignes**

Les groupes/EIR utilisent le matériel fourni pour construire une structure capable de protéger un œuf cru. Les œufs qui resteront intacts après avoir été lâchés d’une hauteur de plus de 3 mètres auront réussi le défi.

**Installation**

1. Divisez le groupe en petits groupes/EIR. Fournissez le matériel énuméré ci-dessus à chaque équipe.
2. Expliquez les règles de l’activité de consolidation des équipes. Expliquez-leur que l’objectif est de concevoir et construire une structure capable de protéger leur œuf cru d’une chute de 3 mètres. Les équipes disposeront d’environ 15 minutes pour réaliser leur structure. Si plusieurs équipes réussissent, l’équipe qui aura utilisé le moins de pailles/matériel sera déclarée vainqueur. Si plusieurs équipes réussissent à protéger leur œuf, celle qui aura utilisé le moins de pailles/matériel remportera la victoire.
3. Éloignez les équipes les unes des autres (pour éviter qu’elles ne copient les idées des autres).
4. Dites « C’est parti ! » et laissez environ 15 minutes aux équipes pour construire leur structure autour de l’œuf.

**Victoire**

Quand le temps imparti est écoulé, rassemblez tout le monde. Faites tomber chaque structure de la même manière. Après avoir lâché toutes les structures, ouvrez-les et regardez quels œufs sont restés intacts. L’équipe gagnante sera celle qui aura réussi et utilisé le moins de pailles/matériel.

**Débriefing**

* Demandez aux équipes d’évaluer leur expérience : qu’est-ce qui s’est bien passé et qu’est-ce qui a porté ses fruits en termes de travail d’équipe ?
* Demandez-leur si leur concept a évolué au fil du temps.
* Demandez-leur quelles sont les attitudes et les caractéristiques d’un bon dirigeant ou travail d’équipe, quelles ont été les contributions notoires pendant le jeu.
* Demandez aux équipes ce qu’elles changeraient si elles devaient recommencer.

**2. Activité de consolidation des équipes, champ de mines**

*Taille du groupe : de 15 à 50 personnes*

*Temps : 30 minutes*

*Matériel : Un très grand espace à l’intérieur ou à l’extérieur, plusieurs lumières, des objets souples pouvant servir d’obstacles (grands gobelets en carton, bouteilles en plastique vides, cônes, balles en mousse...), un bandeau.*

Objectif : Travailler en équipe en suivant un leader et créer un climat de confiance.

**Consignes**

**Installation**

Trouvez un vaste champ ou une grande pièce. Assurez-vous que rien de dangereux ne se trouve à proximité. Mettez le « champ de mines » en place en positionnant les « mines » (gobelets en plastiques, bouteilles en plastique vides, cônes, balles en mousse...) à plusieurs endroits dans toute la pièce/tout le champ.

Une fois le champ de mines mis en place, demandez à chaque groupe/EIR de choisir un **guide:** le guide sera autorisé à voir et à parler afin de guider ses coéquipiers dans leur traversée du champ de mines, mais il ne sera pas autorisé à toucher ses coéquipiers, ni à pénétrer dans le champ de mines.

Les coéquipiers auront les **yeux bandés,** ils ne sont pas autorisés à voir, ni à parler.

Les équipes doivent traverser ce « champ de mines ».   
Chaque équipe aura quelques minutes pour **planifier et préparer sa stratégie** de communication avant de commencer.

Toutes les équipes se mettent en place pour le départ. Au signal « **C’est parti !** » les équipes commencent la traversée du champ de mines.

Une **pénalité** sera donnée chaque fois qu’une « mine » est touchée. Il peut s’agir d’un ajout de temps, d’une perte de points ou (dans le pire des cas) d’un retour au début.

Lorsque vous dirigez cette activité, essayez d’inspirer les joueurs et de souligner l’importance de la confiance et de la sécurité. Favorisez un climat sérieux.

L’objectif des personnes portant le bandeau est de traverser le champ de mines de part en part. Ces personnes doivent rester en sécurité et éviter les « mines » en écoutant attentivement les instructions orales de leur guide.

Remarques :

* Veillez à ce que les personnes aux yeux bandés ne foncent pas les unes sur les autres. Le facilitateur doit s’assurer que de telles collisions ne se produisent pas. Il peut marcher dans le champ de mines et aider les gens à se tenir éloignés les uns des autres.
* Une pénalité est donnée chaque fois qu’une « mine » est touchée. Il peut s’agir d’une pénalité de temps, d’une perte de points ou (dans le pire des cas) d’un retour au point de départ.
* Si quelqu’un préfère ne pas jouer, ne le forcez pas à se déplacer à l’aveuglette.

**Débriefing**

À la fin du temps imparti, dressez un bilan et laissez un temps de réflexion aux groupes/EIR. Demandez-leur ensuite ce que cette expérience leur a enseigné.

Souligner l’importance de la préparation, de la confiance et de la communication, du rôle du leader…

**3. Logo de l’équipe**

*Taille du groupe : de 15 à 50 personnes*

*Temps : 30 minutes*

*Matériel : Feuille d’un tableau de conférence et marqueurs.*

Objectif : Développer un climat de travail agréable au sein d’une équipe.

Quand l’utiliser : Lors d’un atelier au cours duquel les groupes doivent réaliser des tâches spécifiques.

**Consignes**

1. En tant que facilitateur, vous devez demander aux participants de former plusieurs petits groupes et de choisir un nom d’équipe.
2. Demandez aux équipes de développer un logo graphique (marque) qui présentera qui elles sont/ce qu’elles sont aux autres participants. Dites-leur de dessiner une version géante de leur logo sur un tableau pour que le groupe le voie bien. Accordez dix minutes pour cette activité.
3. Une fois les logos achevés, demandez aux équipes de concevoir un slogan de douze mots maximum, qui explique leur logo et crée une identité de groupe. Accordez dix minutes pour cette activité.
4. Demandez à chaque équipe de présenter leurs produits au reste des participants et d’expliquer ce que leur logo et leur slogan représentent.

**Débriefing**

Lancez un débat sur la valeur de cet exercice en vue du travail qu’ils accompliront.

***Activités supplémentaires :***

**4. Emmêler/Démêler**

*Taille du groupe : de 15 à 25 personnes*

*Temps : de 10 à 15 minutes*

*Matériel : Aucun*

Objectif : Démontrer que la coopération et le travail d’équipe sont des techniques de résolution de problèmes efficaces.

Quand l’utiliser : Au début d’une session de coopération et de mise en place d’une équipe ou d’une participation.

**Consignes**

1. Demander à quelqu’un de se porter volontaire pour jouer le rôle de « directeur ».
2. Demandez aux autres participants de se tenir les mains et de former un cercle. Ensuite, sans leur permettre de se lâcher les mains, déplacez les participants en les faisant passer dessus, dessous et entre les uns les autres pour former un nœud humain.
3. Quand le nœud humain est en place, demandez au « directeur » de les démêler. Tout le monde doit coopérer et suivre les instructions du directeur. Personne ne doit bouger sans en avoir reçu l’ordre. Chronométrez le temps qu’il faut pour cela.
4. Une fois le groupe démêlé, demandez au directeur de se joindre au groupe et de recréer le nœud. Cette fois-ci, les participants devront démêler le nœud eux-mêmes, sans l’aide du directeur. (Cela devrait être beaucoup plus facile.)
5. Comparez le temps qu’il a fallu avec et sans le directeur.

**Débriefing**

Demandez au groupe quel est, d’après lui, l’objectif de cet exercice. Les participants feront probablement des commentaires sur le travail d’équipe, la coopération, le fait de ne pas se reposer sur un seul directeur, etc. Laissez ces commentaires déboucher sur un débat sur la question du travail d’équipe.

**5. Énigmes**

*Taille du groupe : de 10 à 30 personnes*

*Temps : de 20 à 30 minutes*

*Matériel : Enveloppes et cartes.*

Objectif : Augmenter les capacités d’analyse et de résolution de problèmes.

Quand l’utiliser : Au cours d’un évènement de groupe qui se concentre sur le travail d’équipe ou la résolution de problème.

**Consignes**

1. Désignez des observateurs (les facilitateurs peuvent être des observateurs).
2. Inscrivez-les indices/réponses sur les cartes VIPP. Ajoutez le numéro de l’énigme. (cf. infra)
3. Demandez aux participants de former quatre groupes comptant chacun un observateur.
4. Toutes les cartes numérotées « 1 » sont placées dans l’enveloppe numérotée « 1 », et ainsi de suite pour les trois autres jeux de cartes restants. Chaque équipe doit disposer de quatre enveloppes numérotées 1, 2, 3 et 4.
5. Demandez aux équipes de résoudre le mystère. Pour accomplir cette tâche, chaque équipe doit faire deux choses : obtenir tous les indices et trouver la bonne réponse. La solution ne doit pas être donnée tant que l’équipe n’a pas tous les indices de l’énigme en sa possession.
6. Pour obtenir tous les indices, les membres de l’équipe doivent négocier avec les trois autres équipes. Les règles de négociation sont les suivantes :

**Règles**

À tout moment, un seul membre de l’équipe peut avoir quitté la pièce. Un seul membre peut négocier avec l’une des équipes à un instant donné. Chaque membre doit avoir au moins une opportunité de négocier avec une autre équipe. Deux indices maximum peuvent être négociés lors d’une même transaction avec une autre équipe.

**Énigme 1 : L’accident de voiture**

M. Dupond et son fils sont en voiture. Ils ont un accident. Le père meurt sur le coup. Le fils se trouve dans un état critique et est transporté d’urgence à l’hôpital. Le chirurgien l’examine et déclare « Je ne peux pas l’opérer car il s’agit de mon fils, Arthur. » Comment expliquez-vous cette situation ?

**Énigme 2 : Que pensez-vous de ces pommes ?**

Un épicier vend des pommes. Un client en achète la moitié, plus la moitié d’une pomme. Un deuxième client achète la moitié de ce qu’il reste, plus la moitié d’une pomme. Un troisième client achète la moitié de ce qu’il reste, plus la moitié d’une pomme. L’épicier a maintenant vendu tout son stock. Aucun de ses clients n’a acheté une fraction de pomme. Tous les achats étaient des nombres entiers. Combien de pommes l’épicier avait-il au début ?

**Énigme 3 : Le perdant gagne**

Deux personnes sont chacune propriétaires d’un cheval. Chacune d’elles insiste à dire que son cheval est le plus lent. Elles étaient sur le point de faire la course pour résoudre leur querelle, mais elles ne peuvent pas se faire confiance : elles craignent que l’autre retienne son cheval et n’aille pas le plus vite possible. Comment peuvent-elles déterminer définitivement lequel des deux chevaux est le plus lent ?

**Énigme 4 : Chaussettes en pagaille**

Douze chaussettes blanches et quarante-neuf chaussettes rouges sont mélangées dans un sèche-linge. Chaque chaussette est unique, il n’y a aucune paire distincte. Combien de chaussettes devez-vous retirer du sèche-linge les yeux fermés pour être sûr d’avoir rassemblé une paire ? Toutes les chaussettes sont de la même taille et faites dans le même tissu, si bien qu’il n’est pas possible de les distinguer par le toucher.

**L’accident de voiture**

Réponse : Le chirurgien était la mère d’Arthur.

**Que pensez-vous de ces pommes ?**

Réponse : L’épicier avait sept pommes à l’origine.

**Le perdant gagne**

Réponse : Chacun court sur le cheval de l’autre.

**Chaussettes en pagaille**

Réponse : Si vous retirez trois chaussettes du sèche-linge, deux d’entre elles correspondront forcément puisqu’il n’y a que deux couleurs.

Asseyez-vous là où vous pouvez voir et entendre la majeure partie de l’équipe. Prenez des notes et relevez des citations si possible. Notez les choses qui ont fait avancer ou ralentir l’équipe et l’impact de ce qui a été dit ou fait.

Soyez attentif aux éléments suivants :

* Les comportements compétitifs (travailler contre les autres équipes),
* Les comportements collaboratifs (travailler avec les autres équipes),
* Les comportements visant l’objectif (se concentrer sur la tâche à réaliser),
* Les comportements stratégiques (avoir une vue d’ensemble),
* Les comportements de travail (comment les membres de l’équipe travaillent ensemble).

**Débriefing**:

À la fin de l’exercice, les observateurs feront un rapport sur les points mentionnés ci-dessus. Celui-ci devra conduire à un débat sur ce qu’il s’est passé dans chaque équipe et dans l’ensemble du groupe.

|  |
| --- |
| **Clause de non-responsabilité**  **Plateforme d’apprentissage de l’OMS sur la sécurité sanitaire – Supports de formation**  Les présents supports de formation sont la propriété de © l’Organisation mondiale de la Santé (OMS), 2022. Tous droits réservés.  Votre utilisation des présents supports est soumise aux conditions d’utilisation de la « [Plateforme d’apprentissage de l’OMS sur la sécurité sanitaire – Supports de formation](https://extranet.who.int/hslp/?q=content/terms-use) », que vous avez acceptées en les téléchargeant, et qui sont disponibles sur la Plateforme d’apprentissage sur la sécurité sanitaire à l’adresse suivante : <https://extranet.who.int/hslp>.  En cas d’adaptation, de modification, de traduction ou de toute autre révision du contenu de ces documents, vous ne devez pas laisser entendre que l’OMS est affiliée de quelque manière que ce soit à ces modifications, et vous ne devez pas utiliser le nom ni l’emblème de l’OMS dans les documents ainsi modifiés.  Si vous adaptez, modifiez, traduisez ou révisez de toute autre manière que ce soit le contenu de ces documents, vous devez en citer la source en indiquant la mention suivante : « Ces supports de formation sont une version modifiée du Kit de formation avancée des Equipes d’Intervention Rapide (disponible à l’adresse suivante : <https://extranet.who.int/hslp/>), lequel est la propriété de © l’Organisation mondiale de la Santé (OMS) 2022, et sont utilisés avec l’autorisation de l’OMS. L’OMS décline toute responsabilité en cas de modification ou de révision des documents de l’OMS protégés par le droit d’auteur. »  En outre, nous vous invitons à informer l’OMS de toute modification de ces documents utilisés à des fins publiques, d’archivage ou de formation continue, en envoyant un courrier électronique à l’adresse suivante : [ihrhrt@who.int](mailto:ihrhrt@who.int). ​ |