

[Tableau de bord](#) / [Mes cours](#) / [IND8119 - Gestion d'équipes dans un environnement tech.](#) / C7 | Pouvoir, autorité et leadership
/ [Carnet d'observation #3 - Section 02 - Jeudi \(Eveline\)](#)

Commencé le	dimanche 26 février 2023, 17:56
État	Terminé
Terminé le	dimanche 26 février 2023, 19:46
Temps mis	1 heure 50 min
Note	3,75 sur 5,00 (75%)

Question 1

Terminé

Note de 3,75 sur 5,00

Identifie un moment où tu as eu de l'influence au sein d'un groupe (ne pas utiliser l'équipe du cours IND8119) et analyse la situation. (max. 400 mots)

- Décris ce moment en nommant brièvement le contexte, ton comportement et la réponse des autres pour bien illustrer l'influence que tu as eu.
- Analyse quelles bases de pouvoir personnel ont-été reconnues selon toi par le groupe et quels comportements de ta part ont permis que ces bases soient reconnues.

Contexte:

La situation se déroule lors du projet intégrateur 3 en génie logiciel pour le développement d'une application mobile. L'équipe de projet était à son dernier livrable, c'est-à-dire la dernière semaine pour la remise de la version finale du projet. Le délai était serré et les membres étaient stressés car on a rencontré un problème de dernière minute en raison d'un bogue dans notre application. La livraison du projet était en danger car le problème était difficile et long à résoudre.

Comportement:

J'étais la personne qui a détecté cette faille dans notre application et je me suis rendu compte que j'étais le seul à avoir travaillé sur ce type de problème dans mes projets précédents. J'ai alors proposé de diriger une réunion d'équipe pour discuter de la situation et trouver une solution. J'ai expliqué clairement la situation (le bogue) ainsi que les solutions possibles en utilisant des exemples concrets de mes expériences précédentes. L'équipe a eu une bonne capacité d'écoute suite à mes propositions. En effet, les autres membres de l'équipe ont reconnu ma capacité comme une base de référence, d'expertise et d'information suite à cette situation. Je me suis bien et bien assuré que chaque membre de l'équipe comprenait bien les enjeux et les solutions réalisables dans le temps accordé pour réaliser cette tâche. J'ai également proposé de séparer ce bogue en plusieurs petites tâches qu'on s'est distribué entre coéquipiers et j'ai fourni beaucoup de liens internet montrant la résolution de ce problème à l'ensemble de mon équipe. J'ai démontré du leadership car j'ai guidé le groupe et structuré le groupe par l'organisation d'une rencontre et par la séparation des tâches entre les membres ainsi que par la proposition de sites webs montrant la résolution de ce type de bogue. Comme pouvoir personnel, cela a produit un effet d'engagement de toute l'équipe. Ainsi, tous les membres étaient motivés à résoudre ce problème et se sentaient capables d'y contribuer.

Réponse des autres:

Lors de la rencontre, les autres membres de l'équipe écoutaient attentivement mes propositions et posaient des questions afin de clarifier les solutions. Après avoir évalué les différentes options que je leur avais proposées, l'équipe a décidé de suivre ma proposition pour régler le bogue. Ils m'ont également partagé le fait qu'ils avaient apprécié la réunion en équipe que j'avais organisé ainsi que mon partage des connaissances. Le fait que je ne me suis pas isolé et tenté de résoudre ce problème, même si j'avais les compétences pour le faire tout seul, a été apprécié. Ils ont beaucoup aimé le fait que je leur ai partagé des sites webs utiles pour la résolution de ce bogue, mais aussi le fait que j'étais toujours disponible pour eux s'ils avaient des questions et je les soutenais. Ainsi, chaque membre pouvait collaborer et faire en sorte que le bogue se résolve plus rapidement en étant 6 personnes à travailler dessus. L'équipe se sentait ralliée à la cause. Chaque membre possédait une capacité d'influence sur les autres. En outre, les membres m'ont partagé leur appréciation de ma confiance envers eux ainsi que le fait qu'ils pouvaient s'améliorer personnellement en touchant à ce type de problème informatique et que cela allait leur servir dans des futurs projets/travail. En bref, le bogue a été rapidement corrigé grâce à la contribution de tous les membres et le projet fut remis à temps.

Analyse: La base de pouvoir personnel reconnue par l'équipe était ma compétence par rapport à la résolution de ce type de bogue logiciel. Ma capacité comme une source de référence, d'expertise et d'information dans ce domaine ont été reconnues par mes coéquipiers. Le fait que j'avais déjà eu à régler des bogues de ce genre par le passé et le fait que je leur ai partagé mes connaissances et exemples concrets lors de l'organisation d'une réunion ont permis que ces bases soient reconnues. Aussi, le fait que je leur ai partagé des sites webs pour la résolution de ce bogue a permis la reconnaissance de ces bases et renforcé ma crédibilité. Les comportements reconnus étaient la clarté de ma communication, ma prise de parole, les compétences techniques ainsi que ma capacité de diriger la discussion de manière collaborative. En faisant preuve de ces comportements, la confiance de l'équipe en mes compétences a exercé une influence positive pour résoudre le problème tout en produisant un effet d'engagement de toute l'équipe.

Commentaire :

Tu aurais gagné à analyser chacune des bases séparément pour démontrer une pleine compréhension des concepts.

[◀ Carnet d'observation #3 - Section 01 - Mardi](#)

Aller à...



[Carnet d'observation #3 - Section 03 - Jeudi \(Maude\) ▶](#)