

# GESTION D'EQUIPE



## Questionnaire à remplir

**Prénom :**

**Nom :**

**Ce que je peux apporter à l'équipe :**

**Mes difficultés :**

**Mes idées pour la gestion de l'équipe :**

**Le kit dûment rempli est à apporter en suivi de gestion d'équipe**

# Comment vous motivez-vous ?

Notez de 1 à 3 X, selon votre degré d'implication ; 1 X = peu ; 3 X = beaucoup

## Motivations personnelles

*Besoin de sécurité* ; tendance à rechercher un environnement rassurant et dénué de risques majeurs

*Besoin d'activité* ; tendance à rechercher des environnements de travail au sein desquels il bénéficiera d'un rythme de travail soutenu

*Besoin de dépassement* ; tendance à avoir besoin de repousser ses propres limites

*Besoin d'éthique* ; tendance à rechercher un environnement au sein duquel les pratiques sont en accord avec ses valeurs et son éthique personnelle

*Besoin de développement personnel* ; tendance à rechercher un environnement, un épanouissement et un développement personnel au travers de l'exercice de son activité

## Motivations relationnelles

*Besoin de contact* ; tendance à apprécier et à rechercher de manière active le contact avec les autres

*Besoin d'harmonie* ; tendance à privilégier la bonne entente et à éviter les conflits

*Besoin de proximité* ; tendance à chercher à nouer des relations étroites et authentiques avec ses collègues

*Besoin de reconnaissance* ; tendance à rechercher les témoignages d'affection et de reconnaissance de la part de ses collègues

*Besoin d'influence* ; tendance à chercher à exercer un pouvoir sur les autres et au sein du groupe

*Besoin de compétition* ; tendance à avoir besoin de se mesurer aux autres et d'entrer en compétition avec eux

## Motivations liées à la tâche

*Besoin d'ordre/d'organisation* ; tendance à avoir besoin de clarté et d'organisation dans le cadre de son travail et de la définition de ses tâches

*Besoin de visibilité immédiate* ; tendance à avoir besoin de pouvoir observer rapidement le produit de son travail et le résultat de ses efforts

*Besoin de directives* ; tendance à rechercher des consignes claires avant de débiter une tâche

*Besoin de feed-back* ; tendance à avoir besoin d'informations en retour sur le travail qu'il réalise

*Besoin d'autonomie* ; tendance à avoir besoin de travailler avec une certaine liberté, tant dans le choix de ses horaires que dans la sélection des méthodes ou des outils qu'il doit utiliser

*Besoin de diversité* ; tendance à avoir besoin d'effectuer des tâches diverses et d'éviter les activités routinières

## Motivation extrinsèque

Besoin de s'investir dans un projet qui rapporte gros, qui permette une évolution, ou statut valorisant

Besoin d'avoir une bonne note

Besoin de recevoir l'approbation des autres

# Les types de personnalité selon la Process Com de Taibi Kahler

À l'origine, l'Américain Taibi Kahler a mis au point la Process Communication pour la Nasa dans les années 1970. Il s'agissait d'éviter les conflits dans les navettes spatiales entre astronautes dont les personnalités n'auraient pas été compatibles !

Pour ce faire, ce psychologue a identifié six types de personnalités : l'empathique, le « travaillomane », le persévérant, le rêveur, le promoteur, le rebelle.

Il n'y a pas un profil supérieur à un autre ; chacun d'entre nous a des points forts et des faiblesses. Dans une entreprise, l'idéal serait d'avoir les six types de personnalités à condition que chacun soit au bon poste et respecté dans son mode de fonctionnement.

Chacun de nous est une alchimie de ces six facettes, mais nous possédons une personnalité « de base », acquise définitivement - la résultante de notre petite enfance -, et une personnalité « de phase », évolutive au cours des circonstances de notre vie.

**Lisez attentivement ce qui suit puis répondez aux questions de la page 6**

## Portrait de l'Empathique

Points forts	Compatissant, sensible, chaleureux
Caractéristiques	Capacité d'être « donnant », attentif aux besoins d'autrui. Doué pour créer l'harmonie
Expression des sentiments	Aisée. L'utilise pour communiquer
Apparence extérieure	Aspect soigné, couleurs douces et coordonnées
Domaines d'activités préférentiels	Communication ; relations publiques ; professions d'aide ; activités de service
Environnement	Accueillant, chaud, confortable, personnalisé à la maison comme au bureau
Mode de perception	Ressent d'abord ; perçoit les gens et les choses en éprouvant des sentiments à leur égard
Comportement en équipe	Cherche à créer et encourager les relations
Besoins psychologiques	Reconnaissance en tant que personne ; environnement répondant aux besoins sensoriels
Style de management à utiliser	Bienveillant

## Portrait du Travaillomane

Points forts	Logique, responsable, organisé
Caractéristiques	Adeptes de la pensée logique
Expression des sentiments	Rare ; considérée comme inappropriée dans le travail
Apparence extérieure	Classique et soignée, en fonction des situations
Domaines d'activité préférentiels	Technique ; comptabilité ; administration ; tâches demandant organisation, méthode et précision
Environnement	Fonctionnel, ordonné, contemporain
Mode de perception	Pense d'abord ; classe les gens et les choses par catégorie
Comportement en équipe	Recherche les échanges d'information ; préfère la relation à deux au groupe.
Besoins psychologiques	Reconnaissance pour son travail et la qualité de réflexion ; structuration du temps
Style de management à utiliser	Démocratique

## Portrait du Rebelle

Points forts	Spontané, ludique, créatif
Caractéristiques	Capacité de jouer et d'apprécier l'instant présent : carpe diem
Expression des sentiments	Souvent aisée ; sous forme d'émotions qui « sortent » de façon spontanée
Apparence extérieure	Style original
Domaines d'activité préférentiels	Création artistique, animation, tâches faisant appel à la créativité
Environnement	Amusant, plein de stimulations, gadgets...
Modes de perception	Réagit aux personnes et aux choses en aimant ou en détestant
Comportement en équipe	Aime l'ambiance de groupe ; ne crée pas le contact mais saisit les moindres occasions de le vivre, surtout si elles se présentent sous une forme ludique
Besoins psychologiques	Contact ludique
Style de management à utiliser	Laisser-faire

## Portrait du Persévérant

Points forts	Engagé, observateur, consciencieux
Caractéristiques	Capacité de formuler des opinions, convictions et jugements
Expression des sentiments	Réservée ; jugée inappropriée dans le travail ; cache souvent une grande sensibilité
Apparence extérieure	Sillon entre les yeux, regard perçant, style classique
Domaines d'activité préférentiels	Milieu entrepreneurial ; affaires sociales ; politique, religion ; domaine associatif ; tous postes à responsabilités
Environnement	Fonctionnel, traditionnel, meubles anciens
Modes de perception	Juge, évalue les gens et les choses en fonction de ses propres opinions
Comportement dans l'équipe	Aime prendre les commandes ; cherche à échanger sur des opinions ; pour ce faire, recherche plus volontiers la relation à deux que le groupe, sauf en tant que leader
Besoins psychologiques	Etre reconnu pour ses convictions, apprécié dans le travail accompli
Style de management à utiliser	Démocratique

## Portrait du Promoteur

Points forts	Adaptable, persuasif, charmeur
Caractéristique	Capacité d'être ferme et direct
Expression des sentiments	Rare ; souvent considéré comme un signe de faiblesse
Apparence extérieure	Vêtements et bijoux chers et voyants
Domaine d'activités préférentielles	Vente ; lancement de projets ; sport ; animation ; business à évolution rapide ; challenges
Environnement	Luxeux ; aime les couleurs rouge et noire
Mode de perception	Orienté vers l'action
Comportement en équipe	La traverse ; aime agir seul ; et s'il est en groupe, que ce soit pour de l'action plus que de la discussion
Besoins psychologiques	Forte dose d'excitation dans un minimum de temps
Style de management à utiliser	Autocratique

## Portait du Rêveur

Points forts	Réfléchi, imaginatif, calme
Caractéristiques	Doué pour l'introspection, aime les tâches concrètes, habileté manuelle
Expression des sentiments	De rare à inexistante
Apparence extérieure	Style naturel, vêtements pratiques et confortables
Domaines d'activité préférentiels	Tous travaux requérant solitude et approfondissement
Environnement	Simple, sobre, propice à la vie intérieure
Mode de perception	Motivé pour l'action par des éléments extérieurs, ne prend pas l'initiative
Comportement en équipe	Attitude réservée
Besoins psychologiques	Du temps et de l'espace pour soi-même
Style de management à utiliser	Autocratique

## Explications sur les styles de management

<b>Style autocratique</b>	Directives explicites ; largement répandu dans les entreprises « Fais-moi la synthèse de ce rapport » Convient aux Rêveurs et Promoteurs ; à éviter avec 85 % de la population
<b>Style démocratique</b>	Prend en compte les avis de chacun Peut-être chronophage car repousse l'action
<b>Style bienveillant</b>	Efficace pour les 30% d'Empathiques mais risque de paternalisme qui indispose les Persévérants et les Travaillomanes
<b>Style laisser-faire</b>	Large autonomie donnée à chacun mais risque de manque de structure et de grande déperdition d'énergie ; à éviter avec les Rêveurs

Quel est le profil où je me reconnais le moins ?

Quel est le profil où je me reconnais le plus ?

Avec quel profil, je me sens le plus en difficulté pour communiquer ? Qu'est-ce qui me dérange ?

Quels sont mes besoins psychologiques à satisfaire ?

Comment le chef de projet doit s'y prendre avec moi ?

## Définir les points clés de la charte de l'équipe = ce que nous sommes prêts à respecter pour le bon fonctionnement de l'équipe

Notez de 0 à 10 votre degré d'acceptation

Implication dans le travail/ qualité du travail	
Bonne humeur	
Esprit d'entraide	
Expression des désaccords d'une façon acceptable	
Ponctualité et assiduité	
Recherche de consensus	
Coder tous ensemble à l'Epita	
Faire le point tous les 2 jours	
Chacun connaît son rôle et celui des autres	
Respecter les autres (pas d'humiliation ...)	
Demander de l'aide quand on est bloqué	
Respecter ses engagements	
Ne pas être un étudiant fantôme	
Prévenir de toute absence ou indisponibilité	

### Questionnaire de satisfaction

- Satisfaction/moral = note de 0 à 10
- Besoins = aide extérieure ? stimulation ? encouragements ? compréhension/empathie ?
- Motivation
  - je partage les valeurs portées par l'école : la débrouillardise et la rigueur
  - j'ai l'impression que je peux compter sur les autres en cas de besoin
  - mes objectifs sont clairs et je sais parfaitement ce que l'on attend de moi
  - je sens que je m'améliore de projet en projet
  - la créativité et l'innovation sont encouragées au sein de l'école
  - j'ai l'impression d'avoir droit à l'erreur
  - j'ai un véritable intérêt pour les projets qui me sont proposés
  - j'ai l'impression de valoriser mon potentiel
  - mon travail me permet de nouer et d'entretenir des relations riches et satisfaisantes
- Ce que j'aime dans l'équipe :
- Ce que nous pourrions améliorer dans notre équipe :
- Difficultés éventuelles