

Démarrer le travail en équipe

Une charte d'équipe

Pourquoi une charte d'équipe

Dans le cadre du projet industriel, vous allez travailler en équipe de 4 ou 5 étudiants. Le travail en équipe est une aventure intéressante, parfois même passionnante, mais vous rencontrerez très probablement des difficultés, voire des conflits. Ces difficultés sont inévitables du fait de la pression subie par l'équipe, de la diversité des profils et des personnalités ... Elles ne sont pas nécessairement des indicateurs de « mauvaise qualité » du groupe. Une équipe peut se fourvoyer sur une mauvaise piste dans un parfait consensus. Les conflits peuvent être source de dynamisme si vous savez les accepter, les analyser et choisir un mode de résolution.

La charte d'équipe définit les règles de fonctionnement que vous mettez en place collectivement pour rendre le plus efficace possible le travail de l'équipe projet.

Ces règles précisent notamment :

- l'organisation du travail au sein de l'équipe,
- la communication dans l'équipe,
- les valeurs communes des membres de l'équipe

Une charte permet de développer une meilleure cohésion des membres de l'équipe, de susciter l'implication de chacun et servir de référence en cas de désaccord ou de conflit.

Elle vous sera d'autant plus utile que vous avez pris le temps de vous connaître, de vous poser les bonnes questions sur votre fonctionnement en équipe, de vous écouter et de réfléchir à des solutions simples et partagées.

Contenu attendu dans la charte

Connaître les compétences de l'équipe, ses points forts et ses points faibles :

- **Quelles sont les compétences personnelles et techniques de chaque membre de l'équipe ? (utiliser la grille d'auto-évaluation en annexe 1)**
- **Quels sont vos points forts et vos points faibles, en tant qu'équipe ? Vous pouvez utiliser la matrice SWOT présentée en annexe 2 pour en faire la synthèse.**
- **Quel est votre rôle dans un groupe et comment construire un dynamique d'équipe complémentaire ? (l'annexe 3 présente la méthode Belbin sur ce point).**

Les valeurs communes :

Elles répondent à la question : quels sont les comportements attendus, tolérés, proscrits dans votre équipe? Au niveau global d'une organisation, elles relèvent de la culture d'entreprise.

Elles sont définies collectivement, et on peut s'appuyer sur ces règles pour éventuellement « recadrer » un membre de l'équipe qui serait « hors jeu ». Elles définissent vos règles de fonctionnement : il est important de les expliciter pour éviter des malentendus qui pourraient se transformer en tensions inutiles au cours du projet.

Quelques exemples :

- Pouvoir parler de tout, discuter de toutes les positions à condition de respecter l'autre
- Faire confiance aux autres membres de l'équipe
- Ne pas dissimuler les problèmes
- Faire preuve d'initiatives
- Droit à l'erreur
- Partager toutes les informations pouvant être utiles à l'équipe
- Etre présent aux réunions d'équipe
-

Rôles et responsabilités dans l'équipe

- Quelle est la répartition des rôles dans l'équipe ?
- Quelles sont les responsabilités liées à chacun de ces rôles ? Par exemple : définition de l'architecture technique, développement, tests, définition des besoins client, ...
- En particulier, quelles sont les responsabilités du chef de projet dans votre équipe ?
- Sur quels critères avez-vous réparti les rôles parmi les membres de l'équipe : compétences techniques, expérience, motivation, traits de personnalité, autres ...?
- Rôles fixes tout au long du projet ? ou rôles tournants ?

La communication au sein de l'équipe

- Comment organisez-vous la communication au sein de l'équipe ?
- De façon formelle (réunions d'équipe, workshops sur des sujets spécifiques, autres ...) et/ou informelle (travail dans un même lieu, ...) ?
- Utilisez-vous des outils pour partager votre documentation ? Quelles règles avez-vous mis en place ?
- Qui est chargé d'animer les réunions ? de rédiger les comptes rendus ?
- Comment pensez-vous régler les tensions, voire les conflits au sein de l'équipe ?

Annexe 1 : Fiche d'auto-évaluation

Votre prénom NOM : _____

Formation d'origine, filière : _____

Equipe : _____

Tuteurs : _____

Cette grille vous aide à formaliser vos caractéristiques personnelles et compétences techniques afin de favoriser votre connaissance de vos propres compétences ainsi que de celles des autres membres de l'équipe. Le but est de mieux situer les qualités de chacun et favoriser le travail en équipe. L'évaluation individuelle sur chaque critère sera suivie d'un échange en équipe sur les notes attribuées individuellement.

Évaluez honnêtement vos caractéristiques personnelles et compétences techniques en entourant le chiffre (1=faible ; 2=passable ; 3=dans la moyenne ; 4=très bien ; 5=excellent) qui correspond à votre opinion personnelle.

Caractéristiques personnelles	Evaluation				
Leadership.....	1	2	3	4	5
Planification.....	1	2	3	4	5
Esprit d'équipe.....	1	2	3	4	5
Organisation.....	1	2	3	4	5
Persévérance.....	1	2	3	4	5
Ponctualité.....	1	2	3	4	5
Créativité.....	1	2	3	4	5
Débrouillardise.....	1	2	3	4	5
Orateur.....	1	2	3	4	5
Communication écrite.....	1	2	3	4	5
<hr/>					
Compétences techniques	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour votre projet industriel, à préciser :					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

Annexe 2 : La matrice SWOT d'équipe par rapport aux spécificités du projet

Matrice Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces

FORCES

Ex : cohésion de l'équipe,
niveau de compétence
technique élevé,

FAIBLESSES

Ex : équipe hétérogène qui ne
se connaît pas , une compétence
clef n'est pas maîtrisée, ..

OPPORTUNITES

Ex : équipe hétérogène avec
des compétences variées
mais complémentaires, ..

MENACES










Ex : une compétence technique
clef repose sur un seul membre
de l'équipe, ...

Annexe 3 : Rôles et dynamique dans une équipe projet – le méthode Belbin

Vidéo de présentation de la méthode :

- <http://www.uniktrip.fr/services/belbin-teams/>

Les 9 rôles possibles :

Belbin Role Strengths		Allowable Weaknesses
	Plant: Creative, imaginative, unorthodox. Solves difficult problems	Ignores incidentals. Too pre-occupied to communicate effectively.
	Resource Investigator: Extrovert, enthusiastic, communicative. Explores opportunities. Develops contacts.	Over-optimistic. Loses interest once initial enthusiasm has passed
	Coordinator: Mature, confident, a good chairperson. Clarifies goals promotes decision-making, delegates well.	Can be seen as manipulative. Offloads personal work
	Shaper: Dynamic, challenging, thrives on pressure. The drive and courage to overcome obstacles.	Prone to provocation. Offends people's feelings
	Monitor Evaluator: Sober, strategic and discerning. Sees all options. Judges accurately.	Lacks drive and ability to inspire others
	Teamworker: Co-operative, mild, perceptive and diplomatic. Listens, builds, averts friction and conflict.	Indecisive in crunch situations
	Implementer: Disciplined, reliable, conservative and efficient. Turns ideas into practical actions.	Somewhat inflexible. Slow to respond to new possibilities.
	Completer Finisher: Painsstaking conscientious, anxious. Searches out errors and omissions. Delivers on time.	Inclined to worry unduly. Reluctant to delegate
	Specialist: Single-minded, self starting, dedicated. Provides knowledge and skills in rare supply	Contributes on only a narrow front. Dwells on technicalities

Chaque individu placé dans un groupe aurait :

- 2 ou 3 rôles préférés
- 2 ou 3 possibles
- 2 ou 3 à éviter

Un test de positionnement (fichier Excel) vous est proposé dans le Moodle du cours, dans le dossier « Poly de Cours & ressources méthodologiques », puis dans le sous-dossier « Dynamique de groupe et Rôle ». Avoir conscience de vos rôles potentiels et des faiblesses afférentes peut vous aidez à mieux réguler la dynamique d'équipe.