

Annexe 1 : Fiche d'auto-évaluation

Votre prénom NOM : LACHIRI Ilias

Formation d'origine, filière : SEOC

Equipe : GL32 G7

Tuteurs : Tarik LARJA & Mathias Ramparison

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

Compétences techniques

	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour le projet GL, à préciser :					
<u>Architecture des machines</u>	1	2	3	4	5
<u>Théorie de langage</u>	1	2	3	4	5
<u>Java</u>	1	2	3	4	5
<u>Git</u>	1	2	3	4	5

Annexe 1 : Fiche d'auto-évaluation

Votre prénom NOM : Marouane GAOUA

Formation d'origine, filière : SEOC

Equipe : GL32

Tuteurs : Tarik Larja Mathias Ramparison

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.

Evaluez 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	<u>5</u>
Planification.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Esprit d'équipe.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Organisation.....	1	2	<u>3</u>	4	5
Persévérance.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Ponctualité.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Créativité.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Débrouillardise.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Orateur.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Communication écrite.....	1	<u>2</u>	3	4	5
<hr/>					
Compétences techniques	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour le projet GL, à préciser :					
JIRA	1	2	3	<u>4</u>	<u>5</u>
JAVA	1	2	3	<u>4</u>	5
THL	1	2	<u>3</u>	4	5
METHODE NUMÉRIQUE	1	2	3	<u>4</u>	5

Annexe 1 : Fiche d'auto-évaluation

Votre prénom NOM : Adam Boulahfa

Formation d'origine, filière : MMIS

Equipe : 32

Tuteurs : Tarik Larja, Mathias Ramparison

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.

Evaluez 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

Compétences techniques

	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour le projet GL, à préciser :					
Git	1	2	3	4	5
Java	1	2	3	4	5
T. Langage	1	2	3	4	5
Architecture	1	2	3	4	5
Methode numeriques	1	2	3	4	5

Annexe 1 : Fiche d'auto-évaluation

Votre prénom NOM : Mohamed ERRAZKI

Formation d'origine, filière : Grenoble INP – Ensimag, UGA. Filière MMIS

Equipe : 32

Tuteurs : Tarik Larja, Mathias Ramparison

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.

Evaluez 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

Compétences techniques

	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour le projet GL, à préciser :					
Git	1	2	3	4	5
Java_	1	2	3	4	5
Théorie de langages	1	2	3	4	5
Algorithmique	1	2	3	4	5
Méthodes numériques	1	2	3	4	5

Annexe 1 : Fiche d'auto-évaluation

Votre prénom NOM : Sekkal Amine

Formation d'origine, filière : ISI G2

Equipe : GL32 G7

Tuteurs : Tarik LARJA & Mathias Ramparison

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.

Evaluez 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	<u>4</u>	5
Planification.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Esprit d'équipe.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Organisation.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Persévérance.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Ponctualité.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Créativité.....	1	2	3	<u>4</u>	5
Débrouillardise.....	1	2	3	4	<u>5</u>
Orateur.....	1	2	<u>3</u>	4	5
Communication écrite.....	1	2	<u>3</u>	4	5

Compétences techniques

	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour le projet GL, à préciser :					
<u>Architecture des machines</u>	1	2	3	<u>4</u>	5
<u>Théorie de langage</u>	1	2	3	<u>4</u>	5
<u>Java</u>	1	2	3	<u>4</u>	5
<u>Git</u>	1	2	<u>3</u>	4	5

Pourquoi une charte d'équipe

Dans le cadre du projet GL, 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 :

- votre méthode de gestion de projet et les outils associés,
- 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.

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
-

Projetez votre réflexion collective sur les valeurs comme si vous formiez une micro-entreprise.

Intégrez la dimension de **responsabilité sociétale (et sociale) de l'entreprise**. Quels choix techniques faites-vous pour contribuer à un développement numérique plus responsable (par ex., choix de l'extension) ? Quels choix faites-vous pour développer une éthique interne à l'équipe, encourager l'entraide et le partage des responsabilités (et éviter notamment la fraude) ?

Gestion de projet, rôles et responsabilités au sein de l'équipe

- Définissez votre méthode de gestion de projet : méthode classique cycle en V/ diagramme Gantt ou méthode agile Scrum ou un mix des deux ?

→ **Méthode agile**

- Quels outils choisissez-vous de mettre en place pour définir et suivre votre planning projet (Gantt prévisionnel/réalisé ou Sprints/Scrum board/Burndown chart ?)

→ **Sprints/Scrum**

- Comment organisez vous le travail au sein de l'équipe ? Comment assurez vous la répartition des tâches entre le développement des étapes A,B et C, les tests, la définition de l'architecture, la conception et le développement de l'extension,...?

→ Au début, nous avons travaillé ensemble sur la partie Hello World afin que nous soyons tous familiers avec les trois étapes que réalise le compilateur et que chacun de nous ait une idée de laquelle il veut vraiment travailler pendant la suite du projet.

→ Chacun va travailler sur les tests d'une partie qu'il ne réalise pas.

→ On travaille avec différentes branches Git.

→ Etape A et C : Ilias Lachiri, Adam Boulahfa

Etape B : Amine Sekkal, Marouane Gaoua, Mohamed Errazki

Extension trigo : Mohamed Errazki, Adam Boulahfa

- Est-ce qu'il y a un chef de projet ou un scrum master dans l'équipe ?

→ Ilias Lachiri

- Quelles sont ses responsabilités exactement ?

→ Il gère l'avancement du projet, le planning fixé et assure le respect des deadlines ou réorganise les

tâches le cas échéant .

- Sur quels critères avez-vous réparti les rôles parmi les membres de l'équipe : compétences techniques, motivation, personnalité, autres ... ?
 - Vu qu'il n'y a pas une grande différence dans les compétences techniques, les étapes A, B et C ont été réparties selon le critère de motivation.
 - Pour l'extension Trigo, les deux étudiants MMIS se sont proposés pour la réaliser comme ils sont les plus compétents en maths et méthodes numériques.
- Rôles fixes tout au long du projet ? ou rôles tournants ?
 - Rôles fixes vu qu'on a estimé qu'on sera plus efficace comme ça.

La communication au sein de l'équipe

Comment organisez-vous la communication au sein de l'équipe, avec la contrainte du distanciel ?

- Pour la communication, on travaille quotidiennement en présentiel, soit en réservant une salle en BU, en travaillant à l'Imag où chez l'un de nous + Utilisation de Discord pour avoir une trace écrite.
- Quels outils de développement utilisez-vous ? → IDE IntelliJ et GitLab
- Quels outils de communication utilisez-vous ? → Discord, Messenger et principalement travail en groupe

A quel rythme organisez-vous des réunions d'équipe ?

- 2 réunions par jours → 1. fixer les objectifs du jours en respectant les sprints imposés
- 2. bilan du jour + modification du planning si nécessaire.

- Qui est chargé d'animer les réunions ? → Ilias Lachiri
- Qui est chargé de rédiger les comptes-rendus ? → Adam Boulahfa et Mohamed Errazki
- Comment pensez-vous gérer les tensions, voire les conflits au sein de l'équipe ?
 - Le projet s'avère déjà stressant, pour alléger la tension, on essaie de se défouler le soir en faisant une activité sympa.
 - L'équipe est très soudée, on n'a pas encore eu de conflit. Si jamais un conflit survient, il sera résolu rapidement car on s'est mis d'accord que la réalisation du projet est au-dessus de tout problème entre les membres d'équipe.

Annexe 2 : La matrice SWOT d'équipe

Matrice Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces

Voici une analyse SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) de notre équipe :

Forces :

- Bonne communication et collaboration au sein de l'équipe.
- Les membres de l'équipe ont un ensemble diversifié de compétences et de backgrounds, ce qui peut être

bénéfique pour le projet.

- Les membres de l'équipe ont déjà travaillé ensemble sur des projets précédents.

Faiblesses :

- Certains membres de l'équipe peuvent ne pas avoir de solides compétences techniques ou d'expérience avec certains outils
- L'équipe utilise un nouvel IDE, ce qui pourrait nécessiter un apprentissage.
- Il peut y avoir un manque de confiance ou de confiance au sein de l'équipe.

Opportunités :

- Les backgrounds et les compétences diversifiées de l'équipe peuvent apporter une gamme de perspectives et d'approches au projet.
- L'équipe a l'opportunité d'apprendre et de développer ses compétences grâce à ce projet.

Menaces :

- La familiarité de l'équipe avec elle-même peut entraîner de la complaisance ou un manque de responsabilité
- Des facteurs externes, tels que des ressources limitées ou des priorités concurrentes, peuvent impacter la capacité de l'équipe à réussir le projet : rendu des conférences métiers dans la 2ème journée du projet et rendu du DM Facteurs Humains pour la cybersécurité le 20 janvier.