

La charte de travail en équipe

livrable pour le suivi n°1

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 ?
- Quels outils choisissez-vous de mettre en place pour définir et suivre votre planning projet (Gantt prévisionnel/réalisé ou Sprints/Scrum board/Burndown chart ?)
- 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,...?
- Est-ce qu'il y a un chef de projet ou un scrum master dans l'équipe ? Quelles sont ses responsabilités exactement ?
- Sur quels critères avez-vous réparti les rôles parmi les membres de l'équipe : compétences techniques, motivation, 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, avec la contrainte du distanciel ?
- Quels outils de développement utilisez-vous ? Quels outils de communication utilisez-vous ? Et comment les associez-vous pour coordonner efficacement votre travail ?
- A quel rythme organisez-vous des réunions d'équipe ? Avec quels objectifs ?
- Qui est chargé d'animer les réunions ? de rédiger les comptes-rendus ?
- Comment pensez-vous gérer 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.

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
<hr/>					
Compétences techniques	1	2	3	4	5
Compétences techniques utiles pour le projet GL, 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

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, ...