

Charte d'équipe

Sept questions pour rendre explicites les règles du jeu de votre équipe. Écrite par l'équipe, acceptée par tous, revue à chaque rétrospective.

ÉQUIPE

VERSION

DATE

PROCHAINE REVUE

01 • RAISON D'ÊTRE

Pourquoi notre équipe existe-t-elle ?

- Que manquerait-il à l'organisation si notre équipe n'existait pas ?
- Pour qui notre équipe travaille-t-elle ?

02 • RESPONSABILITÉS

De quoi notre équipe est-elle responsable ?

- Quels résultats les autres attendent-ils de notre équipe ?
- Qu'est-ce qui ne relève pas de notre équipe ?

03 • DROITS DE DÉCISION

Que peut décider notre équipe seule ?

- Sur quels sujets doit-elle solliciter un avis avant de décider ?
- Qu'est-ce qui se décide ailleurs, et par qui ?

04 • REDEVABILITÉS

Quels sont les engagements de notre équipe ?

- Que devons-nous livrer aux autres équipes ?
- Quelles activités assurons-nous en continu, et pour qui ?

Charte d'équipe • suite

05 • RYTHME OPÉRATIONNEL

Comment notre équipe travaille-t-elle ?

- Quelles réunions, à quel rythme, et pour quoi faire ?
- Quand revoyons-nous nos règles et nos outils ?

06 • INDICATEURS

Comment savoir que notre équipe progresse ?

- Quels signes suivons-nous ensemble ?
- Où en sommes-nous aujourd'hui ?

07 • ASSISTANTS IA

Quelle place notre équipe donne-t-elle à l'IA ?

Si l'équipe ne travaille pas avec l'IA, ce bloc peut rester vide : c'est aussi une réponse.

Quel travail confions-nous à un assistant IA ?

Comment vérifions-nous ce qu'il produit ?

Qui peut l'arrêter ou le modifier ?

<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>

Acceptée par l'équipe le _____

Personne n'y voit de risque majeur, chacun peut la mettre en pratique.

DANS VOTRE ÉQUIPE

Écrire sa charte, puis la faire vivre

- 01 Réunissez l'équipe et répondez ensemble aux sept questions. Là où vous ne savez pas répondre, gardez la question : c'est déjà une information.
- 02 Relisez la charte à voix haute, puis adoptez-la par consentement : chacun dit s'il y voit un risque majeur. S'il n'y en a pas, la charte s'applique ; sinon, ajustez le point concerné.
« Pouvons-nous l'essayer sans risque majeur ? »
- 03 Affichez-la là où l'équipe travaille, et partagez-la avec les équipes avec lesquelles vous travaillez.
- 04 À chaque rétrospective, et à chaque arrivée d'une personne ou d'un assistant IA, reprenez la friction du moment et ajustez la charte. Notez la nouvelle version et sa date.

ENTRE DEUX ÉQUIPES

Puis la charte de collaboration

- 01 Une fois que chaque équipe a écrit sa propre charte, échangez-les et repérez ensemble les recouvrements, les angles morts et les décisions que chacune croit siennes.
- 02 Écrivez ensemble la charte de votre collaboration : à quel moment l'une passe le témoin à l'autre, sur quels sujets elle sollicite son avis avant de décider.
« Sur quoi devons-nous être consultés, et par qui ? »

LE PIÈGE À ÉVITER

Commencer par la charte commune. Tant que chaque équipe ne sait pas qui décide quoi chez elle, l'accord entre les deux ne fait que déplacer le désaccord.

LE SIGNE QUE CELA FONCTIONNE

Les désaccords portent sur un point précis d'une charte, et non plus sur ce que l'autre équipe « ne comprend pas ».

POUR ALLER PLUS LOIN

Le cas qui a inspiré ce modèle, « Deux équipes, vingt ans de désaccords », est à lire sur itiwe.com. Pour animer cette démarche avec un regard extérieur : Parlons de vos métiers, sur le même site.