

Questionnaire pour identifier les valeurs et motivations des membres d'une équipe de projet

1. Quelles sont les valeurs les plus importantes pour toi dans le cadre professionnel ?

- Par exemple : intégrité, collaboration, innovation, respect, responsabilité, autonomie, bienveillance, etc.

2. Comment décrirais-tu ta manière de travailler au sein d'une équipe ?

- Es-tu plus orienté vers la coopération, l'autonomie, ou préfères-tu travailler de façon indépendante tout en contribuant à l'objectif global ?

3. Qu'est-ce qui te motive le plus dans un projet ?

- Par exemple : les défis intellectuels, l'apprentissage continu, le travail en équipe, la reconnaissance de ton travail, la possibilité de prendre des décisions, l'impact que tu peux avoir, etc.

4. Peux-tu partager un exemple de projet ou de situation professionnelle où tu t'es senti particulièrement aligné avec les valeurs de ton équipe ? Pourquoi ?

- Cette question permet d'identifier quelles valeurs partagées favorisent la satisfaction professionnelle.

5. Lorsque tu rencontres des difficultés dans un projet, quelles ressources (internes ou externes) utilises-tu pour garder ta motivation ?

- Ceci aide à identifier comment les membres de l'équipe surmontent les obstacles et restent engagés.

6. Quelle importance accordes-tu à la communication au sein de l'équipe ? Quel type de communication préfères-tu (formelle/informelle, directe/indirecte, régulière/ponctuelle) ?

- Cela permet de comprendre les attentes de chacun concernant la communication et la transparence dans le groupe.

7. Quelle place donnes-tu à l'innovation et à la créativité dans ton travail ? Comment te sens-tu lorsque des idées nouvelles sont proposées dans un projet ?

- Cette question permet de savoir comment les membres réagissent face au changement et à la nouveauté, et s'ils valorisent un environnement propice à l'innovation.

8. Dans quelle mesure penses-tu qu'il est important que tous les membres de l'équipe partagent des valeurs communes ? Pourquoi ?

- Cette question permet de mesurer l'importance que la personne accorde aux valeurs collectives et à l'alignement au sein du groupe.

9. Si tu devais choisir une seule chose qui te motive à donner le meilleur de toi-même dans un projet, quelle serait-elle ?

- Cela peut révéler des motivations profondes : le sentiment d’accomplissement, l’apprentissage, les relations interpersonnelles, le plaisir du travail bien fait, etc.

10. Comment réagis-tu face à des conflits de valeurs ou des désaccords au sein d’une équipe ? Peux-tu nous donner un exemple de la manière dont tu as géré une situation similaire ?

- Cette question explore la capacité de la personne à gérer les conflits et à naviguer dans un environnement où les valeurs peuvent parfois diverger.

11. Que recherches-tu dans un leader ou un manager d’équipe pour que tu te sentes motivé et engagé dans un projet ?

- Cela permet d’identifier les attentes vis-à-vis du management, qui reflètent souvent les valeurs de la personne.

12. Si tu pouvais définir la culture idéale de travail pour ce projet, quelles seraient les 3 caractéristiques principales ?

- Cela permet de comprendre ce qui est prioritaire pour la personne en termes de culture d’équipe et de fonctionnement collectif.

13. Selon toi, quelles valeurs pourraient être des points de ralliement pour l’équipe afin de travailler ensemble de manière harmonieuse ?

- Cette question invite la personne à réfléchir aux valeurs qu’elle pense être partagées et fédératrices pour l’équipe entière.

14. En quoi ce projet résonne-t-il avec tes aspirations personnelles ou professionnelles à long terme ?

- Il est important de comprendre si les objectifs du projet sont alignés avec les ambitions personnelles et la motivation de chacun.