

Grille sociométrique

C. Bussières et P.M. Lagier, 1973

Cette grille sociométrique appliquée à votre vécu relationnel en tant que membre d'une équipe de travail va vous permettre de dresser un sociogramme (mesure du social) de votre équipe. Elle a été construite à partir des catégories de rôles identifiées par Bales (1952). Elle permet aussi bien une auto-évaluation de votre propre participation qu'une co-évaluation de vos équipiers. Son objectif est de fournir à tous et chacun des participants une base de réflexion sur la vie de l'équipe, afin de travailler à son éventuelle amélioration. Mais elle permet aussi, au niveau personnel, une meilleure connaissance de soi en tant que participant à une équipe de travail.

Méthode

La grille comprend vingt items décrivant chacun une conduite ou une attitude à l'intérieur de l'équipe. En fait tous ces items seront regroupés pour mesurer quatre dimensions de la participation à une équipe de travail. Par définition les scores attribués constituent chaque fois un jugement subjectif sur la conduite de soi ou d'autrui.

Procédure

D'abord remplissez la première ligne d'une matrice de réponse en indiquant au sommet de chaque colonne le nom de l'équipier évalué.

N.B. Pour faciliter la compilation, il est important que tous les membres de l'équipe dispose de la même matrice et de la même disposition des noms. L'ordre alphabétique est recommandé.

Puis utilisez le questionnaire ci-dessous pour évaluer d'abord votre propre conduite ou attitude au sein de votre équipe; chaque fois inscrivez votre pointage dans la colonne correspondant à votre nom.

Ensuite remplissez pour chacun de vos coéquipiers la colonne qui lui revient en indiquant le pointage que vous lui attribuez sur chaque item du questionnaire. Les scores attribués sur chaque item doivent impérativement suivre l'échelle suivante :

Conduite ou attitude pratiquement jamais observée chez le sujet	1 point
Conduite ou attitude rarement observée chez le sujet	2 points
Conduite ou attitude parfois observée chez le sujet	3 points
Conduite ou attitude plusieurs fois ou souvent observée chez le sujet	4 points
Conduite ou attitude toujours ou le plus souvent observée chez le sujet	5 points

Une fois toutes les colonnes de la matrice remplies, remettez cette matrice complétée au coéquipier qui a reçu la charge de coordonner la compilation des résultats pour votre équipe (généralement le président ou le secrétaire) et qui se chargera de transmettre toutes les matrices de l'équipe à la personne responsable de la mesure sociométrique (par exemple : le professeur ou le formateur).

Questionnaire

1. Cet équipier stimule le groupe : il propose de nouvelles idées, il innove, il initie la discussion, il dit en quoi il croit.
2. Cet équipier questionne le groupe : il interroge les équipiers pour avoir de l'information, il cherche des clarifications, il demande l'opinion des autres
3. Cet équipier organise le groupe : il structure la discussion, il donne une dimension à ce qui est discuté, il propose une méthode de travail, il répond aux attentes
4. Cet équipier aide le groupe à se développer : il augmente les connaissances de l'équipe, il établit des liens entre théorie et pratique, il procure des informations
5. Cet équipier aide le groupe à faire le point : il synthétise la discussion, il fait le lien entre les diverses interventions, il relie les idées, il résume les opinions
6. Cet équipier encourage : il facilite la participation des autres, il ouvre les barrières, il offre du support, il accepte les autres
7. Cet équipier motive : il soulève l'intérêt dans la discussion, il propose des objectifs ou un but, il s'implique lui-même et fait s'impliquer les autres
8. Cet équipier apprécie : il observe le groupe, il commente le processus d'équipe ou la démarche entreprise, il propose des modifications
9. Cet équipier harmonise : il calme les esprits, il trouve des compromis, il admet ses propres erreurs, il transige, il admet l'opinion des autres
10. Cet équipier participe : il montre sa volonté de travailler en équipe, il accepte les décisions du groupe, il fournit un apport au groupe, il collabore avec les autres
11. Cet équipier s'adapte : il manifeste de l'intérêt pour les autres, il se rend familier et fonctionnel, il communique avec tous et chacun
12. Cet équipier entraîne : il propose son autorité, il est direct, il ne s'impose pas, il ne cherche pas à dominer
13. Cet équipier établit contact : il cherche à relier les uns aux autres, il prend contact avec tous et chacun, il n'agresse pas les autres
14. Cet équipier crée l'ouverture : il ne mobilise pas sur soi l'attention, il favorise le déblocage des interactions, il fait avancer les interventions, il approuve l'effort d'autrui
15. Cet équipier aide : il témoigne sa sympathie, il sécurise les autres, il donne du support, il favorise l'estime de soi chez autrui

16. Cet équipier se montre authentique : il ne joue pas la comédie, il ne cherche pas à prouver ce qu'il est, il s'accepte tel quel
17. Cet équipier se montre autonome : il est capable de passer à l'action, il sait entreprendre, il sait accepter ou refuser l'opinion d'autrui
18. Cet équipier se montre responsable : il sait se porter garant de ses actes, il reconnaît ses erreurs, il assume ses devoirs, il respecte ses engagements
19. Cet équipier se montre empathique : il sait se mettre à la place de l'autre, il comprend les sentiments et émotions d'autrui, il comprend ce que l'autre peut vivre
20. Cet équipier se montre significatif : il sait donner et recevoir de l'affection, il s'engage dans la relation avec autrui, il sait devenir une personne pour autrui

© P.M. Lagier, 2003, révisé de Bussières et Lagier, 1973