



Manque d'attention aux résultats

Fuite des responsabilités

Manque d'engagement

Peur du conflit

Absence de confiance



ArcTree

Les 5 dysfonctionnements d'une équipe (et comment les résoudre)

Basé sur le livre de Patrick Lencioni : "Les 5 dysfonctionnements d'une équipe"

1 Absence de confiance

Les membres de l'équipe ont peur de se montrer vulnérables. Ils ne sont pas enclins à admettre qu'ils ont commis des erreurs ou qu'ils n'ont pas toutes les réponses.

La solution : bâtir la confiance prend du temps, mais les leaders doivent utiliser des outils pour aider leurs équipes à en apprendre un peu plus sur elles-mêmes et augmenter leur niveau de confiance. Les leaders peuvent montrer l'exemple en témoignant à l'équipe de leur propre vulnérabilité.



2 Peur du conflit

Les membres de l'équipe se retiennent d'exprimer leurs propres opinions et sont réticents à s'engager dans toute discussion salubre.

La solution : rappeler aux membres de l'équipe que le conflit est salubre et qu'il les encourage à faire converger leurs idées, pas les gens. Lorsque c'est possible, laisser les conflits se résoudre en interne et faire preuve du comportement souhaité.



3 Manque d'engagement

Parce qu'ils ont peur du conflit, les membres de l'équipe peuvent se montrer réticents à adhérer aux décisions prises et à s'engager à les mettre en oeuvre.

La solution : poser des échéances et des attentes claires. Encourager l'équipe à clore définitivement certains dossiers, voire résoudre des questions en suspens, et à s'engager par eux-mêmes à atteindre les résultats.



4 Fuite des responsabilités

Les personnes n'assument pas la responsabilité - ou tiennent les autres responsables - de produire les résultats attendus, et ratent les objectifs et les échéances.

La solution : rendre public les objectifs et les engagements et s'assurer que les responsabilités de chacun soient claires. Mesurer constamment les progrès et aider les membres de l'équipe à identifier et surmonter les obstacles.



5 Manque d'attention aux résultats

Les membres de l'équipe s'intéressent moins aux résultats de l'équipe qu'à la progression de leur propre carrière et réussite personnelles.

La solution : s'assurer que les résultats sont partagés publiquement et attribués à tous les membres de l'équipe plutôt qu'à quelques individus. Récompenser les résultats obtenus et insister sur l'importance d'une approche systémique auprès de l'équipe.

