

Pourquoi une équipe devient-elle dysfonctionnelle ?

Les membres de l'équipe se soucient plus de leurs propres résultats que des résultats de l'équipe.

Pourquoi les membres de l'équipe perdent-ils de vue les objectifs collectifs ?

Les membres de l'équipe ne se tiennent pas mutuellement responsables de ces objectifs.

Pourquoi les membres d'équipe ne sont-ils pas disposés à se tenir mutuellement responsables ?

Les membres de l'équipe ne sont pas engagés dans les actions, ils ne s'intéressent donc pas à la réalisation des tâches des autres équipiers.

Pourquoi les membres de l'équipe ne sont-ils pas engagés dans les actions ?

Les membres d'équipes ne s'engagent pas dans les actions de développement car ils ont peur de contester les idées de leur responsable ou de leur patron et ainsi créer des conflits interpersonnels.

Pourquoi les membres de l'équipe ont-ils peur des conflits ?

Les membres de l'équipe ne croient pas que le responsable (ou un autre membre d'équipe) acceptera un autre point de vue sans le prendre personnellement et risquer d'entrer dans un débat "politique".

Voici donc les 5 dysfonctionnements d'une équipe : *Inattention portée aux résultats, l'évitement de la responsabilisation, l'absence d'engagement, la peur de la confrontation, et le manque de confiance.*

COMMENT EMPÊCHER CES 5 DYSFONCTIONS DE VENIR PERTURBER LE TRAVAIL DE VOTRE ÉQUIPE ?

Établir une confiance basée sur la vulnérabilité

En rendant certains défauts transparents, les équipiers peuvent s'autoriser de ne pas être parfait et acceptent que chacun est une partie de vulnérabilité à dévoiler.

Astuce : [Exercer à tour de rôle votre vulnérabilité en reconnaissant l'une de vos faiblesses qui nuit à l'équipe et une force qui lui permet de réussir; s'il y a un leader dans le groupe, vous pouvez lui demander de passer en premier.](#)

Encourager les conflits sains

Favoriser un environnement de débats francs et passionnés, sortir de l'harmonie artificielle.

Astuce : [Créer au sein de l'équipe une charte d'engagement à suivre pendant les réunions, une fois signée par chaque membre de l'équipe, elle permettra de faire un rappel d'un engagement collectif. Par exemple, un engagement peut être de trouver un système de gestion des désaccords tout en évitant les commentaires inutiles.](#)

Obtenir un engagement

Fédérez autour de vous une équipe capable de s'engager dans un plan d'actions même si tous les membres ne sont pas en total accord avec la décision prise. En respectant un processus de décision défini par l'équipe, vous respecterez leur manière de s'engager.

Astuce : [Ecouter, comprendre et prendre en considération chaque idée des membres de l'équipe.](#)

Favoriser la responsabilité entre pairs

Augmenter la responsabilité de l'équipe en se tenant mutuellement responsable des performances de chacun, bonnes et moins bonnes, sans niveau hiérarchique distinctif.

Astuce : [Chaque membre de l'équipe organise à tour de rôle une mini réunion hebdomadaire où chacun exposera son activité majeure de la semaine et reviendra sur celle de la semaine précédente avec son état d'avancement. Si l'avancement de l'activité d'une personne n'est pas satisfaisant par les autres membres, le dirigeant de la réunion devra demander ce qui n'a pas fonctionné et comment cette personne peut-elle s'améliorer.](#)

Important : les personnes de statuts inférieurs ont le pouvoir d'interroger les personnes de statuts supérieurs.

Se concentrer sur les résultats de l'équipe

Une équipe riche et concentrée sur ses responsabilités sera performante sur des objectifs collectifs contrairement à une personne seule qui ciblera essentiellement ses objectifs individuels. Les récompenses de groupe permettent de diminuer les différences liées aux statuts et minimisent fortement l'égo perturbateur de certaines personnes au sein d'une équipe.

Astuce : [Définir une récompense individuelle que chacun obtiendra si l'objectif collectif est atteint, et chercher un environnement de satisfaction des personnes que lorsque tout le monde atteint cet objectif.](#)

IMPORTANT : Respecter l'ordre, confiance, conflits, engagement, responsabilité et résultats. Prendre son temps, travailler durement et être courageux.