

VON RUNDSTEDT



COMPRENDRE UNE ÉQUIPE DYSFUNCTIONNELLE

Anne Donou – Amélie Leger

28 | 04 | 2025

Switzerland's leader in Bestplacement and Employability

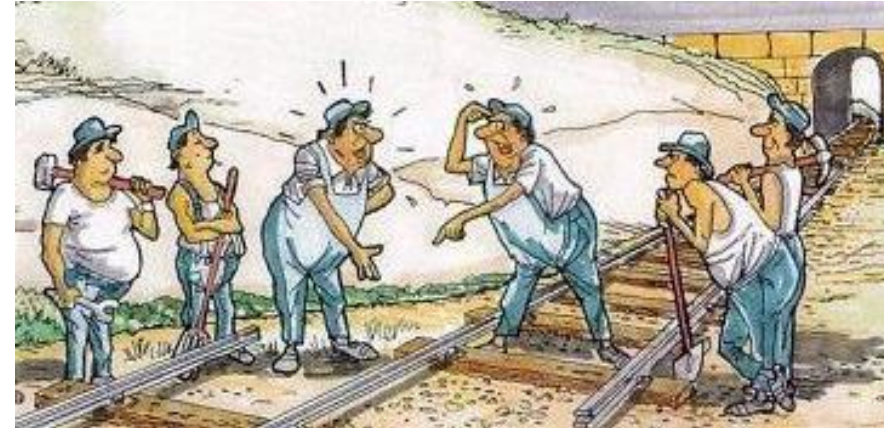


Integrity, Success, Pragmatism, Innovation, Care.



1. Bienvenue et attentes
2. Les 5 comportements d'une équipe gagnante
3. Conclusion

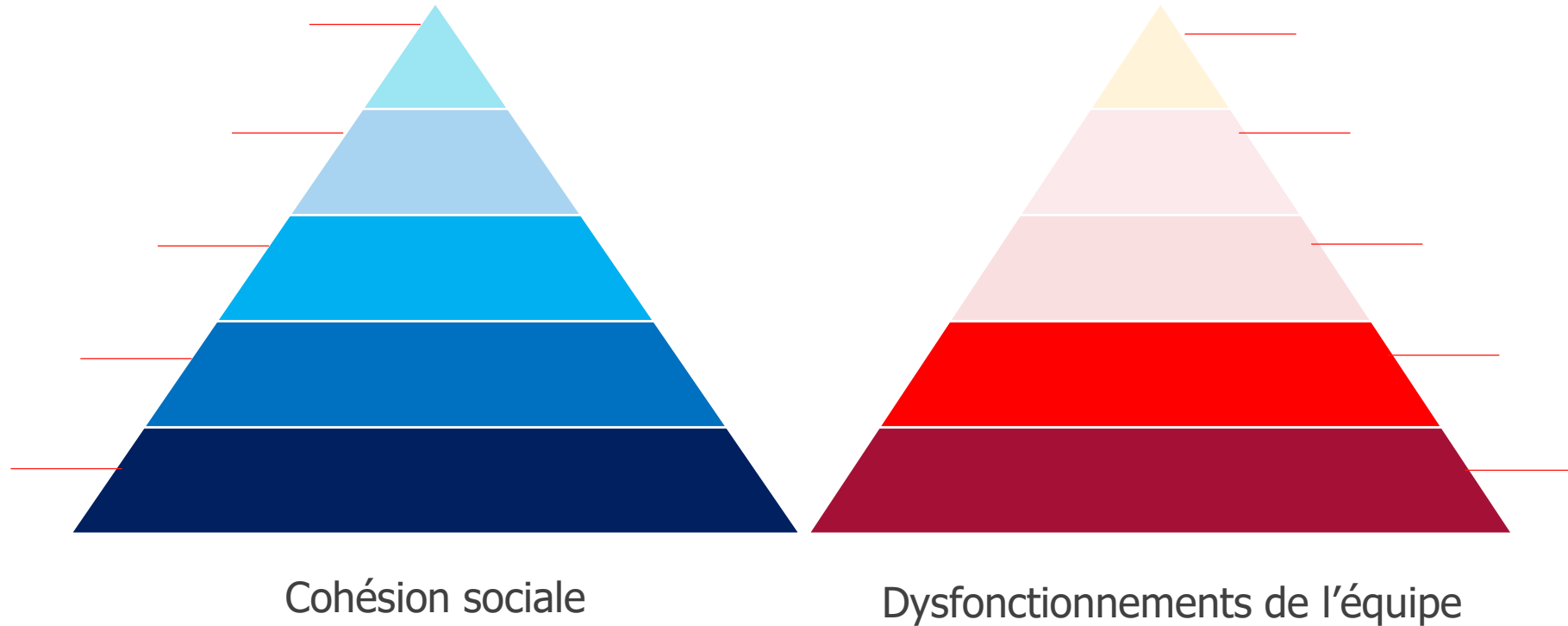
LES COMPORTEMENTS D'UNE ÉQUIPE QUI FONCTIONNE BIEN





1. Bienvenue et attentes
2. Les 5 comportements d'une équipe gagnante
3. Conclusion

LES 5 COMPORTEMENTS D'UNE ÉQUIPE QUI FONCTIONNE BIEN



VON RUNDSTEDT

EXERCICE 1

OÙ AVEZ-VOUS GRANDI ?

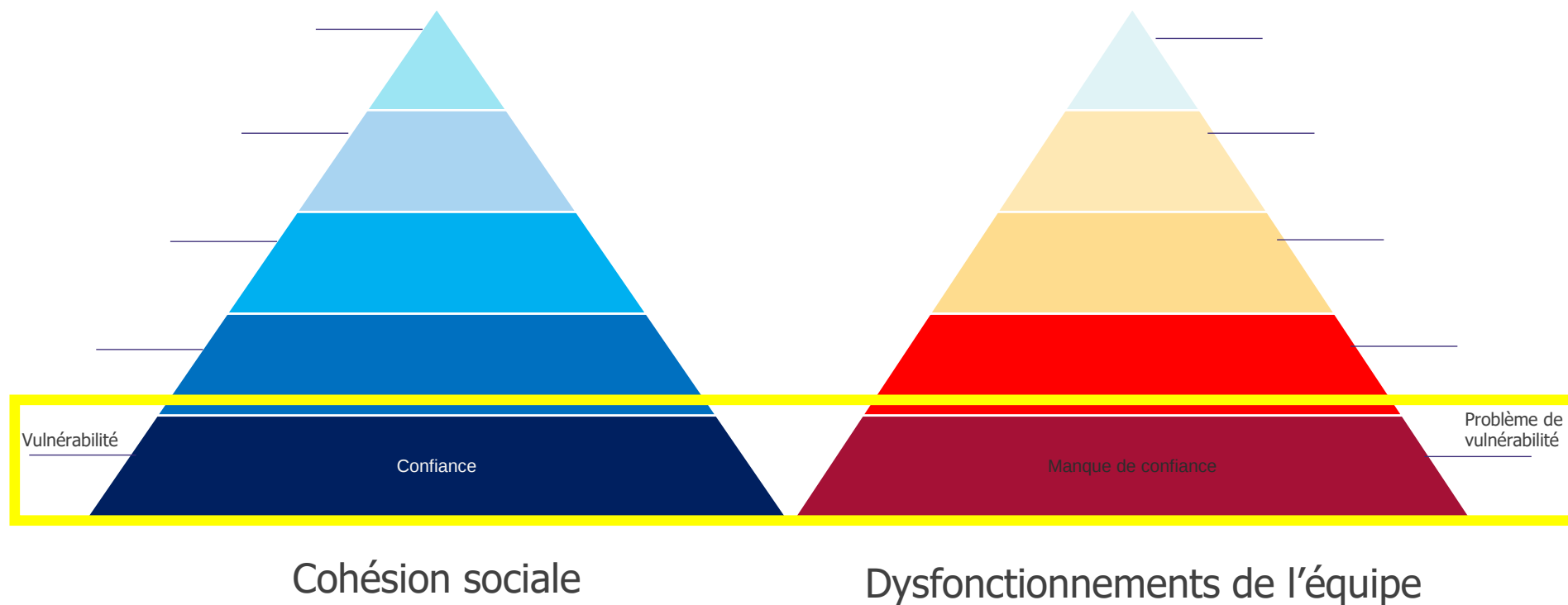
DÉCRIVEZ UN MOMENT DE VOTRE VIE DONT VOUS ÊTES LE PLUS FIER.

PARTAGEZ QUELQUE CHOSE QUE LES AUTRES NE SAVENT PAS DÉJÀ

DÉCRIVEZ UN MOMENT DIFFICILE DE VOTRE VIE.



ABSENCE DE CONFIANCE



CONFIANCE

Dans notre contexte, on peut définir la confiance comme suit : chaque membre de l'équipe a la certitude que les intentions de ses pairs sont bonnes. S'il y a un manque de confiance, les membres de l'équipe sont peu disposés à montrer leur vulnérabilité aux autres.

Les membres d'une équipe où règne la confiance :

- admettent leurs points faibles et leurs erreurs ;
- demandent de l'aide ;
- acceptent qu'on leur pose des questions sur leur sphère de responsabilité ;
- se donnent mutuellement le bénéfice du doute avant de tirer des conclusions ;
- prennent des risques ;
- apprécient les compétences de leurs pairs et en tirent profit ;
- offrent leurs excuses et acceptent celles des autres sans hésitation ;
- sont impatients d'assister aux réunions ;
- se réjouissent de travailler en groupe.

Les membres d'une équipe où la confiance fait défaut :

- cachent aux autres leurs points faibles et leurs erreurs ;
- hésitent à demander de l'aide ;
- hésitent à offrir de l'aide ;
- sautent aux conclusions quant aux intentions et aux aptitudes de leurs pairs ;
- ne reconnaissent pas les aptitudes de leurs pairs et n'en tirent pas profit ;
- modèlent leur comportement en fonction de l'effet qu'ils veulent produire ;
- redoutent les réunions et trouvent des raisons d'éviter de passer du temps avec leurs pairs.



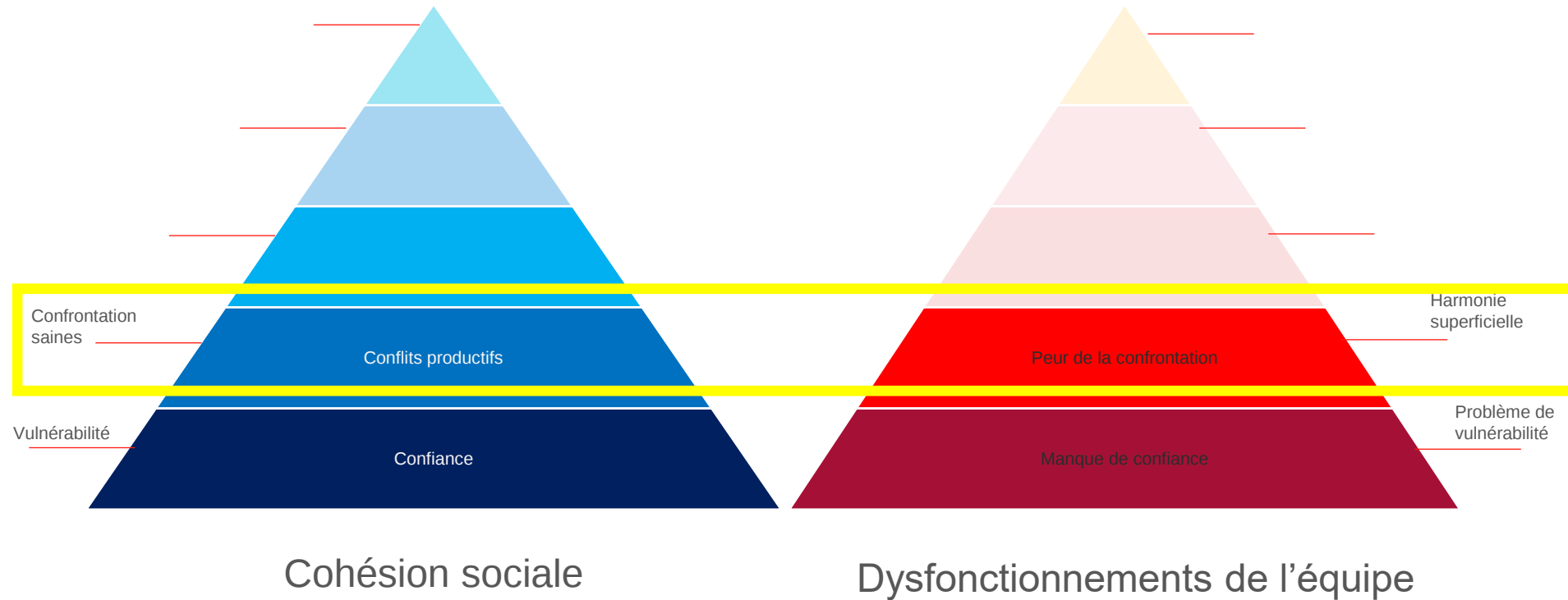
VON RUNDSTEDT

EXERCICE 2

LIFE BOAT CHALLENGE



ABSENCE DE CONFRONTATION



CONFRONTATIONS SAINES

En établissant un climat de confiance, une équipe rend possible les confrontations saines, car ses membres n'hésitent pas à s'engager dans des discussions controversées sachant qu'ils ne seront pas pénalisés pour avoir fait des commentaires critiques. Lorsqu'il y a une absence de confrontations saines, les coéquipiers sont incapables de partager leurs idées ouvertement. Ils ne partagent pas leurs pensées et font des commentaires qui n'engagent à rien.

Les membres d'une équipe qui s'engage dans la confrontation:

- ont des réunions animées et intéressantes ;
- recueillent et exploitent toutes les idées du groupe ;
- trouvent rapidement des solutions aux vrais problèmes ;
- minimisent la politique ;
- discutent de sujets cruciaux.

Les membres d'une équipe qui ont peur de la confrontation :

- ont des réunions ennuyeuses ;
- créent un environnement propice aux attaques personnelles sournoises ;
- ignorent volontairement les sujets à caractère litigieux qui sont essentiels au succès de l'équipe ;
- ne tirent pas profit des opinions et des points de vue des autres membres de l'équipe ;
- perdent du temps et de l'énergie à prendre des pauses et à gérer les risques interpersonnels.

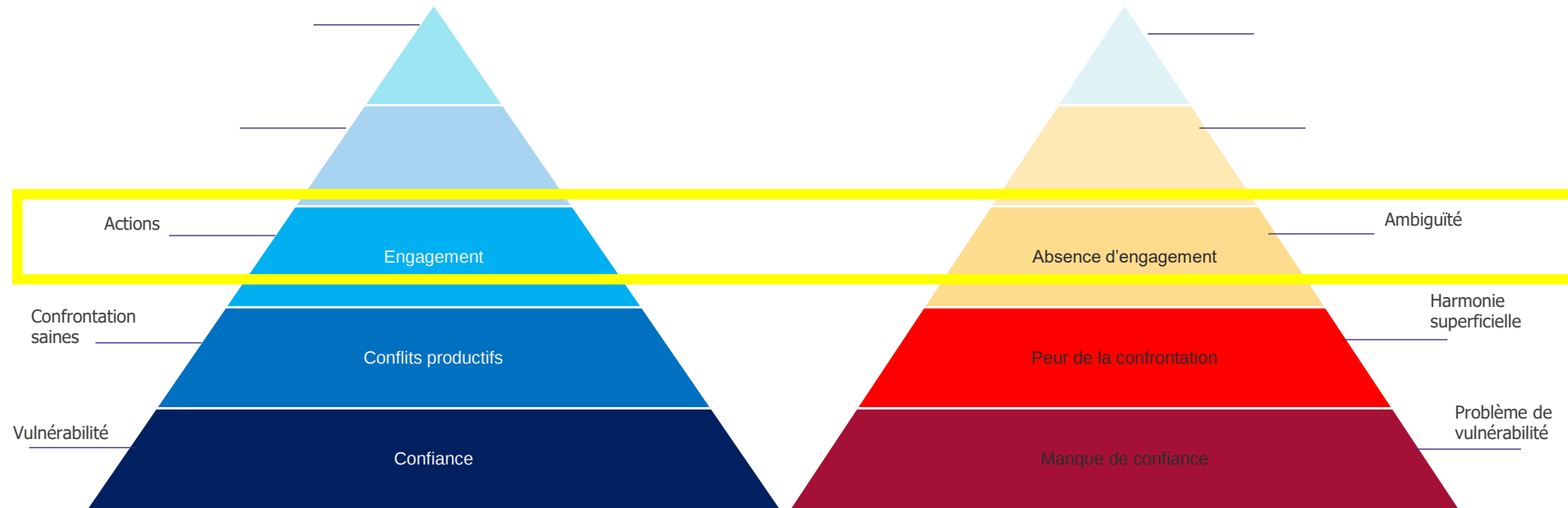


Exercice 3

QUELQUE CHOSE QUE VOUS
AIMERIEZ VRAIMENT FAIRE



ABSENCE D'ENGAGEMENT



Cohésion sociale

Dysfonctionnements de l'équipe

ENGAGEMENT AUTHENTIQUE

En s'engageant dans une confrontation saine et en tirant profit des opinions de l'ensemble de ses membres, une équipe peut prendre des décisions en toute confiance et s'engager à leur mise en œuvre sachant qu'elle a tiré profit des idées de chacun. Lorsqu'il n'y a pas d'engagement authentique, les équipiers arrivent rarement à s'entendre et à s'engager dans la mise en œuvre des décisions prises, et ce, même s'ils semblent parfois être arrivés à une entente mutuelle pendant leurs réunions.

Les membres d'une équipe engagée:

- définissent clairement une marche à suivre et des priorités ;
- rallient le groupe tout entier autour d'objectifs communs ;
- développent la capacité de tirer un enseignement de leurs erreurs ;
- n'hésitent pas à aller de l'avant ;
- révisent leur trajectoire sans hésitation ni culpabilité.

Les membres d'une équipe non engagée:

- créent des ambiguïtés quant à la marche à suivre et aux priorités ;
- ratent des occasions en raison d'une analyse excessive et de délais inutiles ;
- font naître le manque de confiance et la peur de l'échec ;
- remettent sans cesse en question leurs discussions et leurs décisions ;
- favorisent la contestation et les interprétations au sein du groupe.

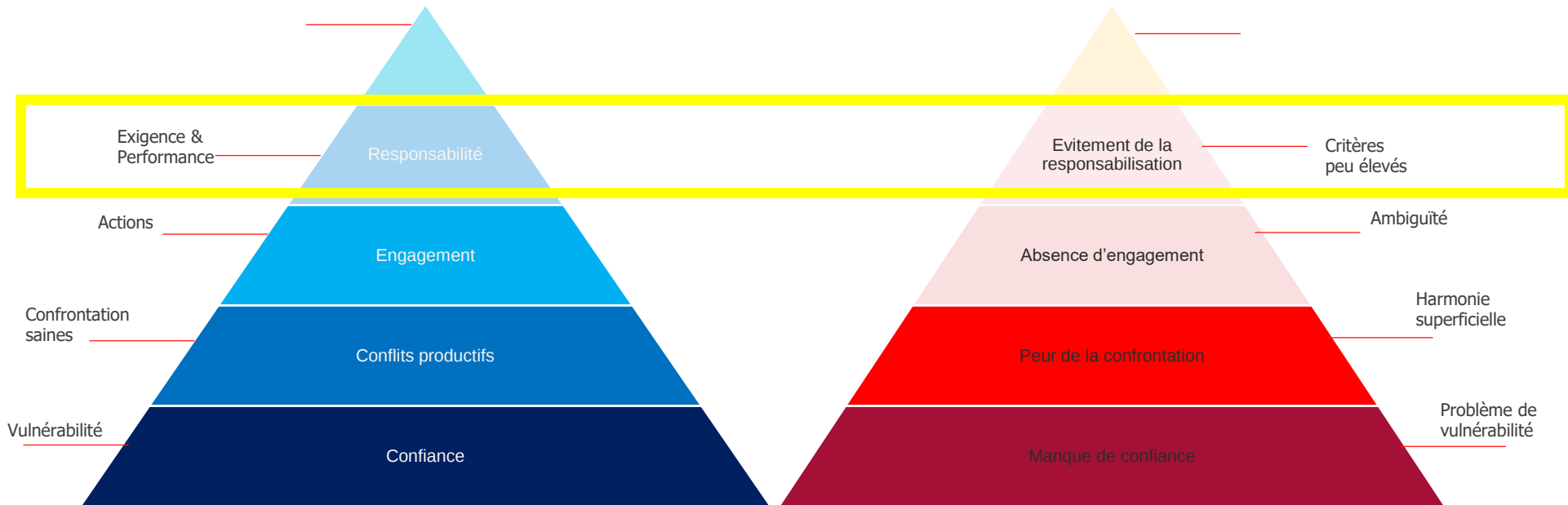


VON RUNDSTEDT

EXERCICE 4



EVITEMENT DE LA RESPONSABILISATION



Cohésion sociale

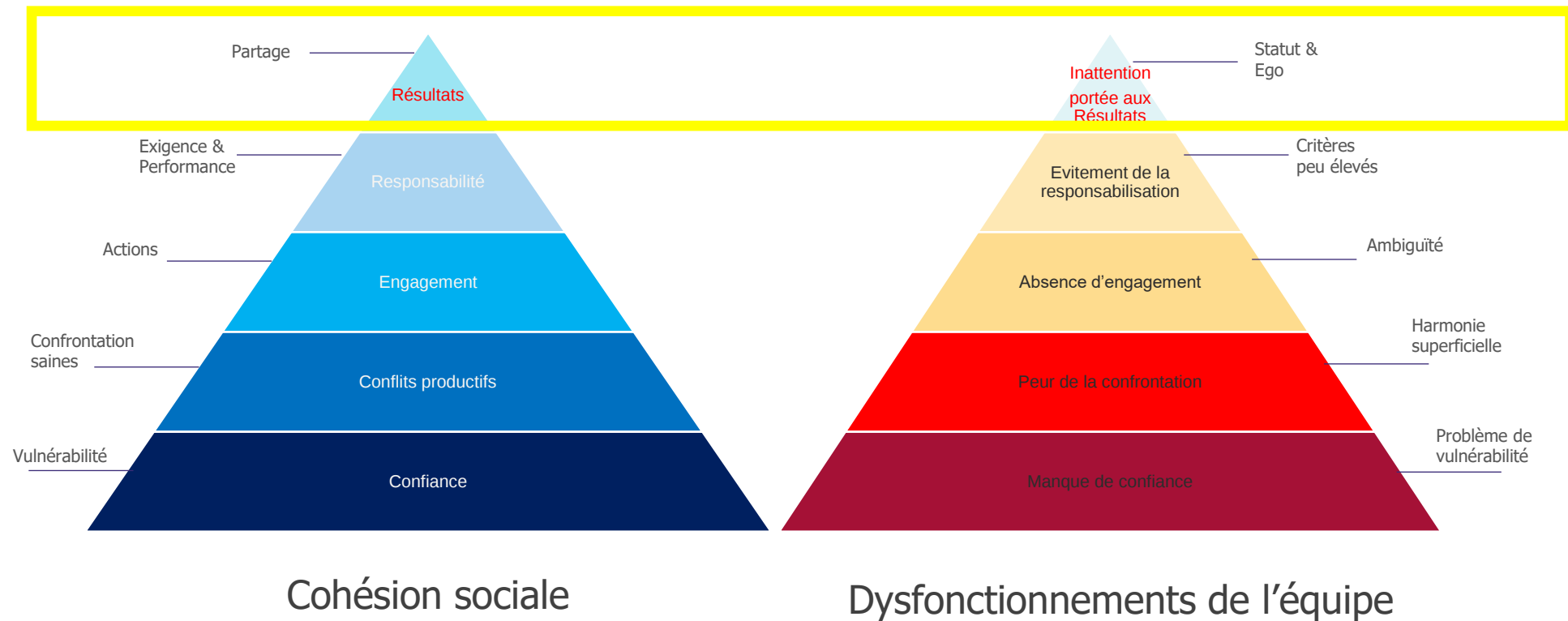
Dysfonctionnements de l'équipe

VON RUNDSTEDT

EXERCICE 5



INATTENTION PORTÉE AUX RÉSULTATS



RESULTATS D'EQUIPE

Les résultats de l'équipe collective doivent remplacer tous les objectifs individuels. Souvent, les équipes sont composées de personnes de différents départements avec leurs propres objectifs et projets en cours. Si les quatre comportements précédents sont mis en œuvre par tous, alors les résultats de l'équipe devraient vraiment être les plus importants pour chaque membre de l'équipe. C'est important car si tout le monde est plus préoccupé par ses propres activités, cela détournera l'attention de la réussite de l'équipe. des gestes et des comportements qui leur paraissent improductifs et qui peuvent nuire à l'équipe.

Les membres d'une équipe qui se concentre sur les résultats collectifs:

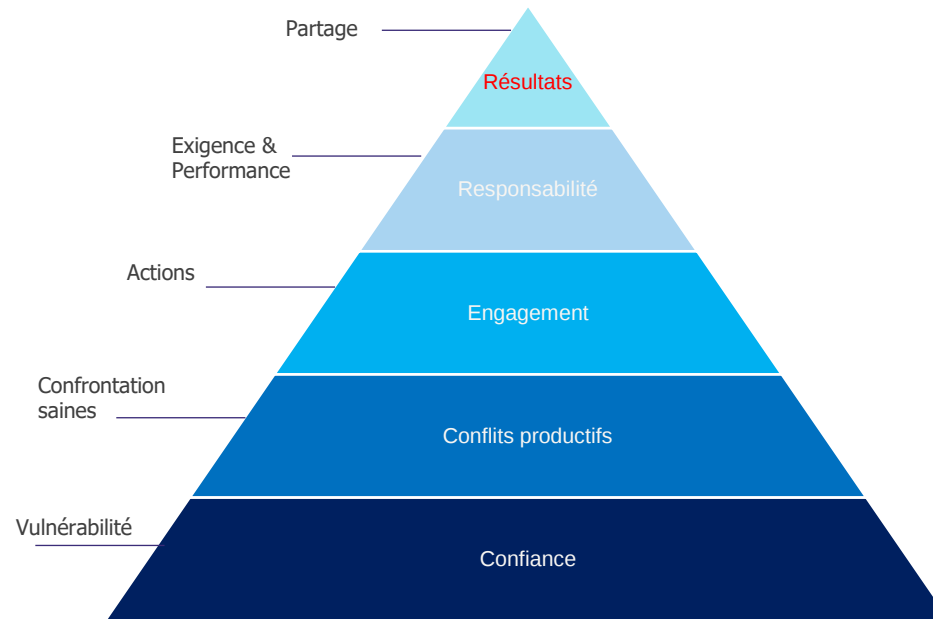
- conservent dans leurs rangs les employés motivés ;
- minimisent les comportements individualistes ;
- savourent le succès et souffrent amèrement de l'échec ;
- tirent parti de la présence d'individus qui font passer le bien de l'équipe avant leurs buts et leurs intérêts personnels ;
- évitent les distractions.

Les membres d'une équipe qui ne porte pas attention aux résultats:

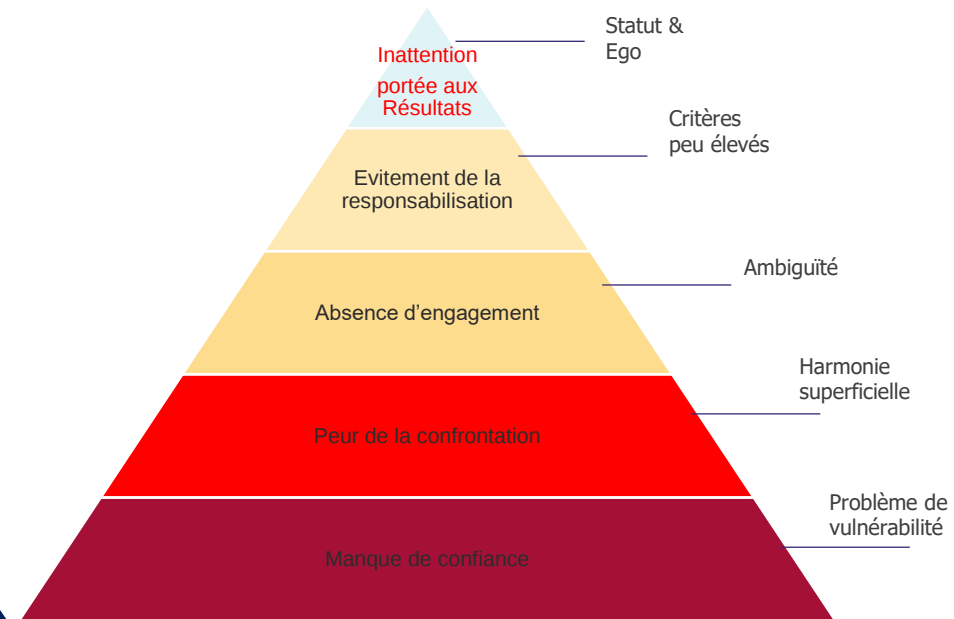
- stagnent et ne grandissent pas ;
- se démarquent rarement de la concurrence ;
- perdent des employés motivés ;
- encouragent leurs pairs à se concentrer sur leur plan de carrière et sur leurs objectifs individuels ;
- se laissent aisément distraire.



LES COMPORTEMENTS D'UNE ÉQUIPE QUI FONCTIONNE BIEN



Cohésion sociale



Dysfonctionnements de l'équipe



1. Bienvenue et attentes
2. Les 5 comportements d'une équipe gagnante
3. Conclusion

MON ORGANISATION VIT UNE CRISE, QUE FAIRE ?

- Laisser-faire
- Quitter
- Être un agent du changement

