

Optimisez votre équipe: le modèle de Patrick Lencioni

L'évaluation globale de l'équipe

Le questionnaire que vous trouverez aux pages qui suivent constitue un outil de diagnostic simple qui vous aidera à évaluer la vulnérabilité de votre équipe en ce qui a trait aux cinq dysfonctions.

Si possible, demandez à tous les membres de votre équipe de répondre à ce questionnaire, d'en étudier les résultats, de discuter des divergences de leurs réponses et de souligner toute répercussion manifeste que cela pourrait avoir pour l'équipe.

Directives: Utilisez l'échelle ci-dessous pour indiquer dans quelle proportion chaque énoncé s'applique à votre équipe.

Il est important d'évaluer les énoncés en toute honnêteté et sans tenter de prévoir l'incidence de vos réponses sur les résultats.

3= Habituellement;

2= Parfois;

1= Rarement.

Question numéro	Evaluation	
1	1	Les membres de l'équipe sont passionnés et ouverts lorsqu'ils discutent d'un problème
2	1	Les membres de l'équipe font remarquer à leurs pairs leurs points faibles ou des comportements improductifs.
3	1	Les membres de l'équipe connaissent la teneur des tâches de leurs pairs et savent en quoi leur contribution est collectivement bénéfique.
4	1	Les membres de l'équipe s'excusent sincèrement et sans tarder auprès de leurs pairs lorsqu'ils disent ou font quelque chose d'inapproprié ou qui pourrait porter préjudice au groupe.
5	1	Les membres de l'équipe font volontairement des sacrifices (en ce qui a trait aux budgets, aux rivalités, et aux effectifs) dans leurs services ou domaines de compétence, et ce, dans l'intérêt du groupe.
6	1	Les membres de l'équipe admettent ouvertement leurs points faibles et leurs erreurs.
7	1	Les réunions de l'équipe sont captivantes, et non ennuyeuses.
8	1	Les membres de l'équipe quittent les réunions en sachant que leurs pairs se sont entièrement engagés envers les décisions qui ont été prises, même s'ils s'y opposaient initialement.
9	1	Le moral des troupes est directement proportionnel à l'atteinte des résultats de l'équipe.
10	1	Pendant les réunions de l'équipe, les problèmes les plus importants - et les plus complexes - sont abordés dans le but d'y trouver une solution.
11	1	Les membres de l'équipe sont profondément préoccupés par la perspective de décevoir leurs pairs.
12	1	Les membres de l'équipe sont au courant de la vie personnelle de leurs pairs et se sentent à l'aise d'en discuter.
13	1	Les membres de l'équipe mettent fin à leurs discussions en prenant des résolutions fermes et spécifiques et dressent des plans d'action.
14	1	Les membres de l'équipe remettent en question leurs approches et leurs plans respectifs.
15	1	Les membres de l'équipe ne s'empressent pas de faire reconnaître leurs contributions personnelles, mais n'hésitent pas à souligner immédiatement celles des autres.

Optimisez votre équipe: le modèle de Patrick Lencioni

Dysfonction 1: Manque de confiance		Dysfonction 2: Peur de la confrontation		Dysfonction 3: Absence d'engagement		Dysfonction 4: Evitement de la responsabilisation		Dysfonction 5: Inattention portée aux résultats	
Enoncé 4	1	Enoncé 1	1	Enoncé 3	1	Enoncé 2	1	Enoncé 5	1
Enoncé 6	1	Enoncé 7	1	Enoncé 8	1	Enoncé 11	1	Enoncé 9	1
Enoncé 12	1	Enoncé 10	1	Enoncé 13	1	Enoncé 14	1	Enoncé 15	1
Total	3	Total	3	Total	3	Total	3	Total	3

Remarques

Un résultat de 8 ou 9 est une indication probable que la dysfonction n'est pas un problème pour votre équipe





































Un résultat de 6 ou 7 indique que la dysfonction pourrait représenter un problème

Un résultat de 3 à 5 est probablement une indication que la dysfonction se doit d'être prise en compte





















Garder à l'esprit que, peu importe le résultat, le travail d'équipe exige une attention constante car le glissement vers le dysfonctionnement peut être rapide

















Vos premiers commentaires, vos premières conclusions



















Les autres onglets peuvent être utiles, au besoin, pour creuser les éventuels dysfonctionnements détectés à cette étape (avec mesures des gaps entre évaluation de l'équipe, auto-éval et solutions à envisager)

Se faire mutuellement confiance Critère à évaluer	Membres de l'équipe	Moi	Que puis-je améliorer dans ma propre attitude ?
Admettre les points faibles et les erreurs	1  	1  	
Demander de l'aide	1  	1  	
Accepter qu'on pose des questions ou fassions des suggestions à propos de la sphère de responsabilité	1  	1  	
Se donner mutuellement le bénéfice du doute avant de tirer des conclusions négatives	1  	1  	
Prendre des risques en offrant rétroaction et assistance	1  	1  	
Apprécier les compétences de ses pairs et en tirer parti	1  	1  	
Consacrer du temps et de l'énergie à des questions importantes et non aux intrigues du bureau	1  	1  	
Offrir et accepter des excuses sans hésitation	1  	1  	
Etre impatients d'assister aux réunions et se réjouir des occasions de travailler en groupe	1  	1  	

Débattre ouvertement des idées	Membres de l'équipe	Moi	Que puis-je améliorer dans ma propre attitude ?
Critère à évaluer			
Avoir des réunions animées et intéressantes	1	1	
Recueillir et exploiter toutes les idées du groupe	1	1	
Trouver rapidement des solutions aux vrais problèmes	1	1	
Minimiser la politique	1	1	
Discuter de sujets cruciaux	1	1	

Engagement à mettre en œuvre décisions et plans Critères à évaluer	Membres de l'équipe	Moi	Que puis-je améliorer dans ma propre attitude ?
Définir clairement une marche à suivre et les priorités	1  	1  	
Rallier le groupe tout entier autour d'objectifs communs	1  	1  	
Développer l'habileté à tirer un enseignement des erreurs	1  	1  	
Ne pas hésiter à aller de l'avant	1  	1  	
Réviser les trajectoires sans hésitation ni culpabilité	1  	1  	

Mutuellement responsables de mise en oeuvre Critère à évaluer	Membres de l'équipe	Moi	Que puis-je améliorer dans ma propre attitude ?
Exercer une pression sur les pairs dont le rendement est médiocre	1  	1  	
Déterminer rapidement les problèmes en remettant en question les approches respectives	1  	1  	
Instaurer un climat de respect parmi ceux qui sont tenus aux mêmes critères de rendement	1  	1  	
Supprimer toute bureaucratie excessive entourant la gestion du rendement et des mesures correctives	1  	1  	

Concentration sur atteinte de résultats collectifs Critère à évaluer	Membres de l'équipe	Moi	Que puis-je améliorer dans ma propre attitude ?
Conserver dans les rangs les employés motivés	1  	1  	
Minimiser les comportements individualistes	1  	1  	
Apprécier le succès et souffrir amèrement en cas d'échec	1  	1  	
Tirer parti de la présence d'individus qui font passer le bien de l'équipe avant leurs buts et intérêts personnels	1  	1  	
Eviter les distractions	1  	1 