

Accélérer la performance collective : Le manuel du manager pour piloter la dynamique d'équipe

Identifier la phase de développement de votre équipe

- Forming (Formation) : Les membres sont dépendants du leader et cherchent à comprendre les rôles sans conflit apparent.
- Storming (Tension) : Des frictions apparaissent, le groupe teste les limites et les rôles sont contestés.
- Norming (Normalisation) : La cohésion s'installe, les processus sont acceptés et l'autonomie commence à émerger.
- Performing (Performance) : L'équipe est pleinement autonome, focalisée sur les résultats et efficace.
- Adjourning (Ajournement) : La mission touche à sa fin, nécessitant une gestion de la transition et une reconnaissance des accomplissements.

Actions correctives par étape

- Phase Forming : Soyez directif, clarifiez les objectifs, les règles de fonctionnement et les attentes individuelles.
- Phase Storming : Encouragez la communication ouverte et la résolution de conflits plutôt que d'imposer une autorité rigide.
- Phase Norming : Évoluez d'un rôle de leader directif vers celui de facilitateur pour renforcer l'autonomie.
- Phase Performing : Concentrez-vous sur la délégation, le soutien à long terme et la clarification des KPIs pour maintenir le cap.
- Phase Adjourning : Célébrez les succès collectifs et accompagnez les membres vers leurs nouveaux projets.

Débloquer les situations critiques

- Identifiez les frictions non résolues si l'équipe stagne trop longtemps en phase de Storming.
- Utilisez le 'Check-in' en début de réunion pour évaluer et renforcer la sécurité psychologique.
- Favorisez un climat de confiance pour permettre la transition naturelle vers la phase de Norming.
- Évitez le micro-management en phase de performance pour ne pas briser l'autonomie acquise.
- Clarifiez les indicateurs de performance (KPIs) individuels et d'équipe pour aligner les efforts sans intervention constante.