

Oser la vulnérabilité pour avancer en collectif

Com-Hom News

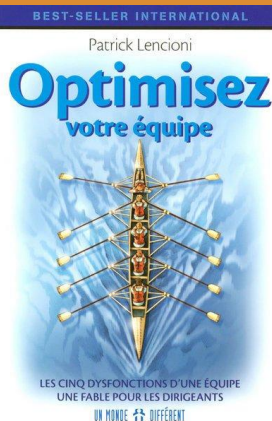


Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable et responsable.

www.com-hom.com

Retour sur l'ouvrage « Les cinq dysfonctions d'une équipe »



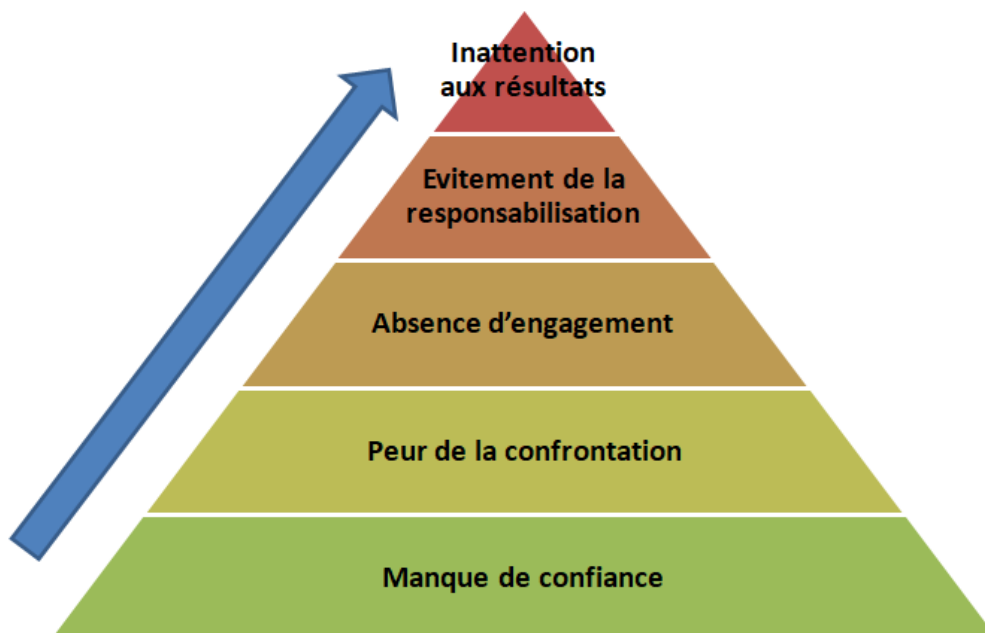
Ouvrage de référence chez un client, je me suis plongé dans la lecture « [des cinq dysfonctions d'une équipe](#) » de Patrick Lencioni.

Patrick Lencioni nous dresse, à travers une fable caricaturale et réaliste du comité de direction de la PME Decision Tech, 5 éléments nécessaires pour avancer en collectif.

J'y ai trouvé des liens avec le modèle de confiance développé chez Com-Hom ; en particulier la nécessaire vulnérabilité pour l'établissement de la relation de confiance.

Patrick nous présente les 5 éléments indispensables pour la constitution d'une équipe apte à avancer en collectif vers un but commun.

Le concept est assez simple et représenté par la pyramide suivante :



Les 5 dysfonctions d'une équipe selon Patrick Lencioni

La structuration du modèle est la suivante:

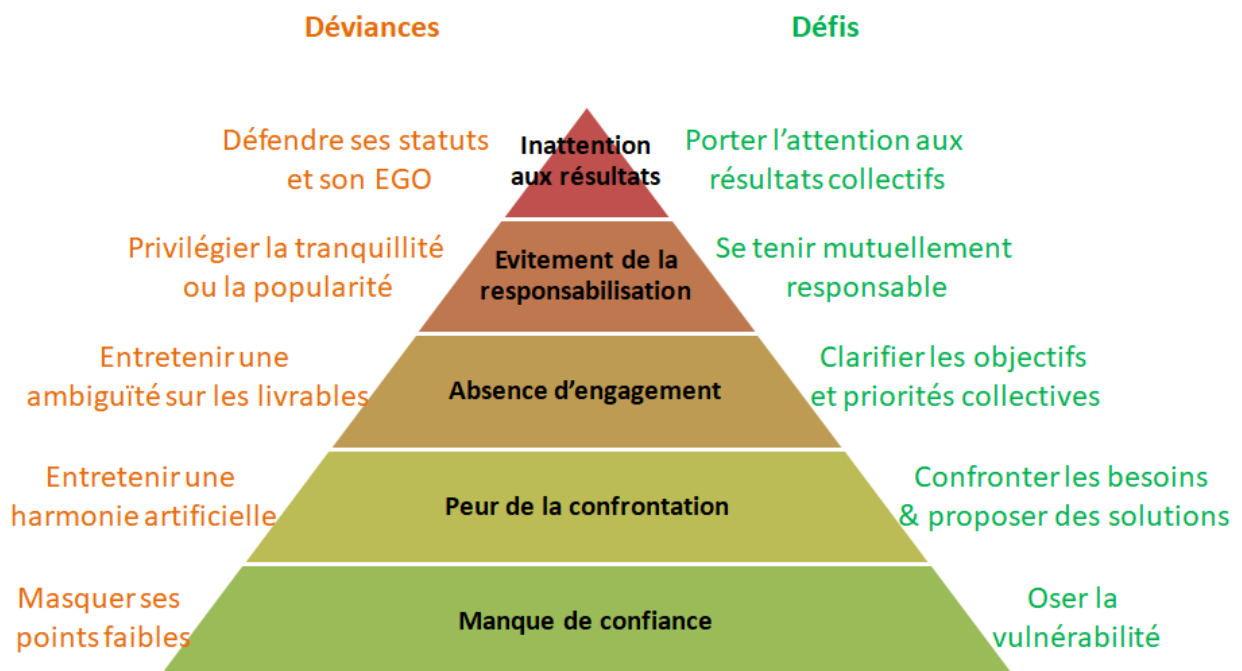
Le manque de confiance implique la peur de la confrontation des opinions (et je rajouterais, des besoins associés).

Comme les besoins des parties prenantes ne sont ni exprimés, ni entendus, l'engagement sur un objectif commun est faible, voire absent.

La coresponsabilité de l'engagement et la capacité à se challenger mutuellement sur les livrables disparaît.

Chacun préférant défendre ses statuts et ses intérêts personnels au détriment des résultats collectifs.

L'antidote est présenté par les défis suivants :



Patrick Lencioni présente en détails ces défis dans son ouvrage. Intéressons-nous à la base de la pyramide et au lien que l'auteur fait entre la confiance et la vulnérabilité. Selon l'auteur :

Les symptômes d'une équipe dont les membres **ne se font pas confiance** :

- 🐛 Cachent aux autres leurs points faibles et leurs erreurs
- 🐛 Hésitent à demander de l'aide ou à offrir une rétroaction constructive
- 🐛 Hésitent à offrir de l'aide à l'extérieur de leur sphère de responsabilité
- 🐛 Sautent aux conclusions quant aux intentions et aux aptitudes de leurs pairs sans tenter d'en savoir davantage
- 🐛 Ne reconnaissent pas les compétences de leurs pairs et n'en tirent pas parti
- 🐛 Perdent leur temps et leur énergie à modeler leurs comportements en fonction de l'effet qu'ils veulent produire
- 🐛 Gardent rancune aux autres
- 🐛 Redoutent les réunions et trouvent des raisons d'éviter de passer du temps avec leurs pairs

A l'inverse, 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 ou qu'on leur fasse des suggestions à propos de leur sphère de responsabilité
- ☀️ Se donnent mutuellement le bénéfice du doute
- ☀️ Prennent des risques en offrant rétroaction et assistance
- ☀️ Apprécient les compétences de leurs pairs et en tirent partie
- ☀️ Consacrent leur temps et leur énergie à des questions importantes
- ☀️ Offrent et acceptent des excuses sans hésitation
- ☀️ Sont impatients d'assister aux réunions et se réjouissent des occasions de travailler ensemble

Lencioni rejoint ici 2 des 4 éléments du modèle de confiance de Com-Hom : force et faiblesse

- La force qui réside dans la reconnaissance des compétences et talents de chacun ;
- La faiblesse, ou vulnérabilité, qui autorise tout un chacun à être faillible et donc transparent avec les autres.

Etablissant la confiance pour avancer en collectif.

L'auteur précise :

« Il est difficile de créer un climat de confiance basé sur la vulnérabilité car, tout au long du processus d'éducation et d'avancement professionnel, la majorité des gens qui réussissent apprennent à se montrer compétitifs avec leurs pairs et à protéger leur réputation. C'est un défi pour eux que de museler ces instincts dans l'intérêt de leur équipe, mais c'est exactement ce qu'ils doivent faire. »

Alors rien que pour cet hymne à la vulnérabilité, l'ouvrage vaut le coup.

Car **la vulnérabilité est une force incroyable** dans l'établissement de la confiance, pour avancer en collectif. Elle autorisera la fragilité de l'autre, l'expression et la confrontation authentique des besoins.

Alors pour avancer en collectif, osez la fragilité ☺



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Adobe Stock](#)