



Les 4 phases de développement d'une équipe performante



DE QUOI S'AGIT-IL ?

En 1965, le psycho-sociologue américain Bruce TUCKMAN a mis en évidence 4 phases de développement pour une équipe de travail, entre le moment où les membres font connaissance jusqu'au moment où ils fournissent ensemble un haut niveau de performance :

Phase de **FORMATION**

Phase de **CONFLITS**

Phase de **NORMALISATION**

Phase de **PERFORMANCE**

COMMENT CA MARCHE ?

Une des missions d'un coach d'équipe est d'aider votre équipe de travail à passer à la phase de développement supérieure pour atteindre durablement la phase de performance. Pour cela, il s'agira, dans un premier temps, d'identifier la phase dans laquelle vous vous trouvez (1er schéma) puis, dans un deuxième temps, d'éviter la stagnation en emmenant l'équipe vers la phase supérieure (2ème schéma).

Voici les 4 phases de développement. Sauriez-vous identifier celle dans laquelle se trouve actuellement votre équipe ?

(Attention : schéma à lire de haut en bas !)

FORMATION

1

Souvent de courte durée, cette phase est celle de la découverte: les membres font connaissance et cherchent leurs repères. La politesse est de règle. Un(e) leader propose généralement une direction et un cadre. Il y a parfois un sentiment de mal-à-l'aise chez les membres qui attendent que l'équipe fasse ses preuves.

2

CONFLITS

De moins en moins de délicatesse dans la communication entre les membres qui osent maintenant exprimer leur point de vue divergents et imposer leurs idées. Chacun(e) cherche à être reconnu(e) comme le meilleur dans son rôle et à être reconnu comme tel par les autres. Des coalitions peuvent se créer et des conflits ouverts ou cachés éclatent souvent. Les intérêts individuels sont plus clairs de même que les opinions et préférences. Sentiment de frustration, de peur.

NORMALISATION

3

Les rôles et responsabilités sont clarifiés. Les règles et processus de fonctionnement de l'équipe sont définis et les membres les respectent. Sentiment de satisfaction lié à une meilleure compréhension des normes, talents et valeurs partagées de l'équipe. Reconnaissance et valorisation des différences.

4

PERFORMANCE

Soutien et entre-aide mutuelle devient la norme. Les membres priorisent les intérêts de l'équipe aux leurs. Grande confiance et communication de qualité avec peu de malentendus très vite réglés. Une seule vision de l'avenir. L'amélioration continue des performances de l'équipe est devenue la règle et l'échec est pris de manière constructive.

COMMENT FAIRE AVANCER MON ÉQUIPE

Une fois que l'on connaît ces phases et que l'on sait où se trouve son équipe, l'enjeu est d'éviter de rester bloqué dans une phase. Pour cela, un coach d'équipe peut vous aider au travers d'un atelier de coaching par exemple. Mais vous pouvez déjà vous orienter avec le schéma suivant qui présente les clés pour éviter la stagnation et débloquer le passage vers la phase supérieure :

(Attention : schéma à lire de bas en haut !)



QUELQUES POINTS D'ATTENTION

ATTENTION 1 : une phase n'est jamais acquise pour toujours. Certains événements peuvent ramener l'équipe vers une phase inférieure. Par exemple lorsqu'une personne quitte l'équipe, la rejoint ou se fait remplacer. Il est alors très probable que l'équipe retombe dans une phase de développement antérieure: conflit, normalisation, voire même formation.

ATTENTION 2 : Pour que l'équipe progresse et ne reste pas bloquée dans l'une des phases, elle peut identifier un de ses membres ayant des talents de coach. De préférence, cette personne n'aura pas un grand ego et souhaitera avant toute autre chose le bon développement de l'équipe. Elle lui donnera pour cela l'espace nécessaire pour prendre du recul sur le quotidien et observer les comportements des membres en position "méta". Cela peut être le rôle du leader, mais pas forcément.

1 BONNE NOUVELLE : les conflits sont une chose normale et inévitable dans toute équipe de travail ! Si certains conflits seront plus ou moins longs et difficiles, il ne faut jamais penser que notre équipe est maudite, voire même vouée à l'échec. Si le conflit stagne trop longtemps, cela peut effectivement causer des dommages

irréparables pour l'équipe, mais ce n'est pas du tout une fatalité. [Faites tout de suite appel à un coach d'équipe externe si vous ne vous en sortez pas rapidement.](#)

Cet outil vous a plu ?

1. Expérimentez-le avec votre équipe lors d'un atelier

[Demandez votre atelier d'équipe incluant cet outil](#)

2. Recevez chaque mois des outils similaires directement dans votre boîte mail.

C'est gratuit, vous pouvez vous désinscrire à tout moment et vous recevez en bonus lors de votre inscription le mini e-book [Facilitation et coaching d'équipe: 6 outils incontournables en 2019](#). Pas de spam et pas de partage de données !

[INSCRIVEZ-VOUS AU BULLETIN MENSUEL](#)



DE QUOI S'AGIT-IL ?

En 1965, le psycho-sociologue américain Bruce TUCKMAN a mis en évidence 4 phases de développement pour une équipe de travail, entre le moment où les membres font connaissance jusqu'au moment où ils fournissent ensemble un haut niveau de performance :

Phase de **FORMATION**

Phase de **CONFLITS**

Phase de **NORMALISATION**

Phase de **PERFORMANCE**

COMMENT CA MARCHE ?

Une des missions d'un coach d'équipe est d'aider votre équipe de travail à passer à la phase de développement supérieure pour atteindre durablement la phase de performance. Pour cela, il s'agira, dans un premier temps, d'identifier la phase dans laquelle vous vous trouvez (1er schéma) puis, dans un deuxième temps, d'éviter la stagnation en emmenant l'équipe vers la phase supérieure (2ème schéma).

Voici les 4 phases de développement. Sauriez-vous identifier celle dans laquelle se trouve actuellement votre équipe ?

(Attention : schéma à lire de haut en bas !)

FORMATION

1

Souvent de courte durée, cette phase est celle de la découverte: les membres font connaissance et cherchent leurs repères. La politesse est de règle. Un(e) leader propose généralement une direction et un cadre. Il y a parfois un sentiment de mal-à-l'aise chez les membres qui attendent que l'équipe fasse ses preuves.

2

CONFLITS

De moins en moins de délicatesse dans la communication entre les membres qui osent maintenant exprimer leur point de vue divergents et imposer leurs idées. Chacun(e) cherche à être reconnu(e) comme le meilleur dans son rôle et à être reconnu comme tel par les autres. Des coalitions peuvent se créer et des conflits ouverts ou cachés éclatent souvent. Les intérêts individuels sont plus clairs de même que les opinions et préférences. Sentiment de frustration, de peur.

NORMALISATION

3

Les rôles et responsabilités sont clarifiés. Les règles et processus de fonctionnement de l'équipe sont définis et les membres les respectent. Sentiment de satisfaction lié à une meilleure compréhension des normes, talents et valeurs partagées de l'équipe. Reconnaissance et valorisation des différences.

4

PERFORMANCE

Soutien et entre-aide mutuelle devient la norme. Les membres priorisent les intérêts de l'équipe aux leurs. Grande confiance et communication de qualité avec peu de malentendus très vite réglés. Une seule vision de l'avenir. L'amélioration continue des performances de l'équipe est devenue la règle et l'échec est pris de manière constructive.

COMMENT FAIRE AVANCER MON ÉQUIPE

Une fois que l'on connaît ces phases et que l'on sait où se trouve son équipe, l'enjeu est d'éviter de rester bloqué dans une phase. Pour cela, un coach d'équipe peut vous aider au travers d'un atelier de coaching par exemple. Mais vous pouvez déjà vous orienter avec le schéma suivant qui présente les clés pour éviter la stagnation et débloquer le passage vers la phase supérieure :

(Attention : schéma à lire de bas en haut !)



QUELQUES POINTS D'ATTENTION

ATTENTION 1 : une phase n'est jamais acquise pour toujours. Certains événements peuvent ramener l'équipe vers une phase inférieure. Par exemple lorsqu'une personne quitte l'équipe, la rejoint ou se fait remplacer. Il est alors très probable que l'équipe retombe dans une phase de développement antérieure: conflit, normalisation, voire même formation.

ATTENTION 2 : Pour que l'équipe progresse et ne reste pas bloquée dans l'une des phases, elle peut identifier un de ses membres ayant des talents de coach. De préférence, cette personne n'aura pas un grand ego et souhaitera avant toute autre chose le bon développement de l'équipe. Elle lui donnera pour cela l'espace nécessaire pour prendre du recul sur le quotidien et observer les comportements des membres en position "méta". Cela peut être le rôle du leader, mais pas forcément.

1 BONNE NOUVELLE : les conflits sont une chose normale et inévitable dans toute équipe de travail ! Si certains conflits seront plus ou moins longs et difficiles, il ne faut jamais penser que notre équipe est maudite, voire même vouée à l'échec. Si le conflit stagne trop longtemps, cela peut effectivement causer des dommages

irréparables pour l'équipe, mais ce n'est pas du tout une fatalité. [Faites tout de suite appel à un coach d'équipe externe si vous ne vous en sortez pas rapidement.](#)

Cet outil vous a plu ?

1. Expérimentez-le avec votre équipe lors d'un atelier

[Demandez votre atelier d'équipe incluant cet outil](#)

2. Recevez chaque mois des outils similaires directement dans votre boîte mail.

C'est gratuit, vous pouvez vous désinscrire à tout moment et vous recevez en bonus lors de votre inscription le mini e-book [Facilitation et coaching d'équipe: 6 outils incontournables en 2019](#). Pas de spam et pas de partage de données !

[INSCRIVEZ-VOUS AU BULLETIN MENSUEL](#)