



FICHE PRATIQUE

CONSULTANT ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Collaboration : Faculté à travailler avec d'autres personnes, d'autres équipes, d'autres services de manière harmonieuse et efficace, en partageant idées, compétences et efforts pour atteindre un objectif commun

Ce document est régulièrement mis à jour.

Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://débloque-tes-soft-skills.com)

MISE EN GARDE

Pour la plupart d'entre nous, les Soft Skills apprises en formation, sur la base d'une liste de recettes à appliquer dans telle ou telle situation, ne sont pas durablement exploitables : les mauvais comportements reprennent très vite le dessus, la Soft Skill ne peut pas s'exprimer, elle est BLOQUÉE par un ensemble de comportements contre-productifs dont on ne sait pas se débarrasser.

Suite à la découverte d'un incroyable protocole imaginé par 2 professeurs de la Harvard Business School, une offre exclusive permet désormais de DÉBLOQUER réellement et définitivement ses Soft Skills.

Découvrez cette offre sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://débloque-tes-soft-skills.com)

*Le contenu de cette fiche pratique a été généré
par une Intelligence Artificielle pilotée par une Intelligence Humaine*

Comportements recommandés :

1. Établir une relation de confiance avec les équipes internes

→ La collaboration efficace commence par une bonne relation avec les parties prenantes.

Exemple : « Dès mon arrivée en mission, j'organise des entretiens avec les équipes pour comprendre leurs attentes et montrer ma volonté de travailler ensemble. »

2. Écouter activement les besoins et contraintes des équipes

→ Comprendre leurs enjeux permet de proposer des solutions adaptées.

Exemple : « Avant de suggérer une nouvelle organisation, j'écoute les retours des collaborateurs sur leurs problématiques quotidiennes. »

3. Partager son expertise tout en valorisant les compétences des équipes

→ Un bon consultant apporte des solutions sans imposer son point de vue.

Exemple : « Je propose une nouvelle méthodologie en expliquant comment elle peut compléter et améliorer les pratiques actuelles sans les dévaloriser. »

4. Faciliter la communication entre les différents services impliqués

→ Un consultant joue souvent un rôle de médiateur entre plusieurs équipes.

Exemple : « Lors d'un projet transversal, j'organise des points réguliers entre l'IT et le service client pour assurer un alignement des attentes. »

5. S'adapter à la culture et aux méthodes de travail du client

→ Une bonne intégration dans l'environnement de travail facilite la collaboration.

Exemple : « Je prends le temps de comprendre les processus internes avant de proposer des ajustements adaptés. »

6. Être transparent et partager les informations utiles à tous

→ Une collaboration efficace repose sur une communication ouverte.

Exemple : « J'alimente un tableau de bord partagé pour que chaque équipe puisse suivre l'avancement du projet en temps réel. »

7. Encourager la co-construction des solutions

→ Impliquer les équipes internes garantit une meilleure adoption du changement.

Exemple : « Plutôt que d'imposer une nouvelle stratégie, je co-anime des ateliers avec les équipes pour identifier ensemble les meilleures solutions. »

8. Respecter les délais et engagements pris avec les équipes

→ La fiabilité d'un consultant est essentielle pour maintenir la confiance.

Exemple : « Je m'assure que les livrables attendus sont bien prêts avant les réunions de suivi. »

9. Rester disponible et accessible pour répondre aux questions

→ Un consultant doit être un facilitateur et un soutien pour les équipes.

Exemple : « Après une présentation, je reste à disposition pour approfondir certains points et répondre aux interrogations. »

10. Savoir reconnaître les réussites des équipes et valoriser leur implication

→ Donner du feedback positif motive les collaborateurs et favorise une bonne dynamique.

Exemple : « Lors d'un bilan de projet, je mets en avant les contributions clés des équipes internes et leur impact sur la réussite du projet. »

Comportements à éviter :

1. Imposer des solutions sans prendre en compte les réalités terrain

→ Une approche descendante génère du rejet et de la résistance.

Exemple : « J'impose un nouvel outil sans consulter les utilisateurs finaux sur leurs besoins réels. »

2. Ignorer les contraintes et les priorités des équipes internes

→ Un bon consultant doit s'adapter aux rythmes et contraintes du client.

Exemple : « Je propose un plan de transformation sans tenir compte des charges

de travail actuelles des équipes. »

3. Garder les informations pour soi sans les partager avec les équipes

→ Un manque de transparence peut nuire à la collaboration.

Exemple : « Je détecte un risque sur le projet mais je n'en parle pas immédiatement aux parties concernées. »

4. Critiquer les pratiques en place sans proposer d'alternatives

→ Une attitude négative sans solutions n'apporte aucune valeur ajoutée.

Exemple : « Je dis que le système actuel est inefficace, mais je ne propose aucune piste d'amélioration. »

5. Refuser de s'adapter aux méthodes de travail du client

→ Un consultant doit savoir composer avec la culture et les outils existants.

Exemple : « Je force l'utilisation d'un outil que je connais bien, alors que l'entreprise dispose déjà d'un logiciel équivalent. »

6. Ne pas respecter les délais et engagements pris

→ Un consultant doit être fiable et professionnel.

Exemple : « Je rends mon rapport avec plusieurs jours de retard, ce qui retarde toute la prise de décision. »

7. Être trop rigide et ne pas accepter de remettre en question ses recommandations

→ L'adaptabilité est clé pour collaborer efficacement avec un client.

Exemple : « Une équipe me donne un retour sur une solution, mais je refuse de l'ajuster en pensant que ma proposition est la meilleure. »

8. Ne pas prendre en compte les retours des équipes sur les propositions

→ Un consultant doit intégrer les feedbacks pour s'assurer de la pertinence de ses recommandations.

Exemple : « Les collaborateurs trouvent qu'une nouvelle procédure est trop complexe, mais je refuse de la simplifier. »

9. Créer des tensions entre les services en pointant du doigt leurs erreurs

→ Une approche constructive est préférable à la recherche de coupables.

Exemple : « J'accuse directement le service IT de ralentir le projet sans chercher à comprendre leurs contraintes techniques. »

10. Ne pas accompagner les équipes dans la mise en œuvre des solutions

→ Un bon consultant ne se contente pas de faire des recommandations, il aide à leur mise en place.

Exemple : « Après avoir rédigé un rapport d'audit, je ne propose pas d'accompagnement pour aider les équipes à appliquer les recommandations. »

Conclusion

La collaboration est un élément clé du rôle de consultant. En écoutant les équipes, en partageant son expertise de manière constructive et en impliquant les parties prenantes, un consultant peut maximiser son impact et favoriser l'adhésion aux changements proposés. 🚀