



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE PROJETS ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Motiver : Faculté d'encourager et valoriser les efforts des collaborateurs pour maintenir un haut niveau d'engagement et de motivation

Ce document est régulièrement mis à jour.

Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://debloque-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://debloque-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. Valoriser les réussites et les progrès des collaborateurs

→ La reconnaissance booste l'engagement et la satisfaction au travail.

Exemple : « Lorsqu'un membre de l'équipe finalise une tâche complexe avant la deadline, je le félicite publiquement en réunion. »

2. Donner du sens aux missions et rappeler l'impact du travail de chacun

→ Les collaborateurs sont plus investis quand ils comprennent leur contribution.

Exemple : « J'explique à l'équipe que leur projet d'optimisation des stocks va permettre d'améliorer la satisfaction client et réduire les coûts. »

3. Encourager l'autonomie et la prise d'initiatives

→ Accorder de la confiance responsabilise et motive.

Exemple : « Je donne à un collaborateur l'opportunité de gérer un sous-projet pour le responsabiliser et le faire monter en compétences. »

4. Fixer des objectifs clairs et atteignables

→ Des objectifs bien définis évitent la frustration et maintiennent la motivation.

Exemple : « Je décompose un projet complexe en étapes intermédiaires avec des jalons réalistes pour garder l'équipe motivée. »

5. Écouter activement les préoccupations et besoins des collaborateurs

→ Se sentir entendu et soutenu renforce l'engagement.

Exemple : « Un collaborateur me confie qu'il a des difficultés avec un nouvel outil, je lui propose une formation pour l'aider à progresser. »

6. Créer une ambiance de travail positive et bienveillante

→ Un environnement agréable favorise la motivation et la productivité.

Exemple : « Je propose des moments d'échange informels pour renforcer la cohésion et réduire le stress. »

7. Montrer l'exemple en étant soi-même motivé et engagé

→ Un manager inspirant donne envie aux autres de s'impliquer.

Exemple : « Je garde une attitude positive face aux défis et je montre mon enthousiasme pour le projet afin d'insuffler cette énergie à mon équipe. »

8. Encourager le développement des compétences et l'apprentissage

→ La progression professionnelle est un levier de motivation.

Exemple : « J'accompagne les collaborateurs en leur proposant des formations adaptées à leurs aspirations. »

9. Accorder des feedbacks réguliers et constructifs

→ Un bon retour d'information permet aux collaborateurs de s'améliorer et de se sentir valorisés.

Exemple : « Après une présentation, je prends le temps de souligner les points positifs et de donner des conseils d'amélioration. »

10. Adapter son style de management aux profils et besoins des collaborateurs

→ Chaque individu est motivé différemment, il faut savoir s'adapter.

Exemple : « Certains préfèrent un management participatif, d'autres ont besoin d'objectifs clairs et structurés : j'ajuste mon approche en fonction de chaque personne. »

Comportements à éviter :

1. Ignorer les réussites et les efforts des collaborateurs

→ Ne pas reconnaître le travail accompli démotive.

Exemple : « L'équipe a finalisé un projet clé, mais je ne prends pas le temps de la féliciter. »

2. Fixer des objectifs flous ou inatteignables

→ Des attentes irréalistes créent de la frustration et du stress.

Exemple : « Je demande à l'équipe de livrer un projet en un mois alors que les ressources nécessaires ne sont pas disponibles. »

3. Ne pas être disponible ou à l'écoute des besoins de l'équipe

→ Un manque de communication peut engendrer un désengagement progressif.

Exemple : « Un collaborateur exprime ses difficultés sur une tâche, mais je ne prends pas le temps de l'aider ou de l'orienter. »

4. Être trop critique sans donner de feedback constructif

→ Un climat de reproches nuit à la motivation.

Exemple : « Je reproche à un employé son retard sur une tâche sans lui proposer de solutions pour s'améliorer. »

5. Prendre tout le mérite du travail de l'équipe

→ Les collaborateurs doivent se sentir valorisés dans leurs contributions.

Exemple : « Lors d'une réunion avec la direction, je présente les résultats sans mentionner les efforts de l'équipe. »

6. Ne pas donner de responsabilités aux collaborateurs

→ L'absence de challenge peut provoquer une perte d'intérêt.

Exemple : « Je garde toutes les décisions importantes pour moi, empêchant l'équipe de se sentir impliquée. »

7. Gérer l'équipe avec autoritarisme sans concertation

→ Un management rigide empêche l'engagement et l'innovation.

Exemple : « J'impose un changement de process sans consulter l'équipe ni expliquer la raison derrière cette décision. »

8. Favoriser un climat de stress et de pression excessive

→ Une pression constante épuise les équipes et diminue leur motivation.

Exemple : « Je mets une pression constante sur l'équipe en exigeant des heures supplémentaires sans reconnaissance. »



9. Être incohérent entre ses paroles et ses actes

→ Un manager doit incarner les valeurs qu'il promeut.

Exemple : « Je demande à l'équipe d'être rigoureuse sur les délais, mais je rends moi-même mes livrables en retard. »

10. Ne pas encourager l'évolution et l'apprentissage des collaborateurs

→ Le manque de perspectives professionnelles peut entraîner une démotivation.

Exemple : « Un collaborateur veut évoluer vers un nouveau poste, mais je ne lui propose aucune formation ni accompagnement. »

Conclusion

Un bon manager de projet sait motiver son équipe en valorisant leurs efforts, en donnant du sens aux missions et en favorisant un environnement de travail positif et stimulant. En adoptant une approche humaine et engageante, il assure un haut niveau d'implication et de performance dans son projet. 🚀