



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE PROXIMITÉ ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Leadership opérationnel : Faculté de guider, motiver et inspirer son équipe au quotidien pour assurer la performance et la cohésion

Ce document est régulièrement mis à jour.

Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Déblique-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 [Déblique-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. Donner une vision claire et des objectifs précis à l'équipe

→ Une équipe performante sait où elle va et pourquoi.

Exemple : « Notre objectif ce trimestre est d'augmenter notre productivité de 15 % tout en améliorant la satisfaction client. »

2. Être présent et accessible pour ses collaborateurs

→ Un bon leader est impliqué et disponible pour répondre aux besoins de son équipe.

Exemple : « Ma porte est toujours ouverte si vous avez une question ou un problème à résoudre. »

3. Encourager et valoriser les efforts et réussites de l'équipe

→ La reconnaissance booste la motivation et l'engagement.

Exemple : « Félicitations pour votre travail sur ce projet, c'est un vrai succès collectif ! »

4. S'assurer que chaque membre a les ressources et compétences nécessaires

→ Un bon leader fournit à son équipe les moyens de réussir.

Exemple : « Si vous avez besoin d'une formation pour mieux gérer cet outil, nous allons l'organiser. »

5. Donner du feedback régulier et constructif

→ Le développement des collaborateurs passe par un accompagnement adapté.

Exemple : « Ton approche est efficace, mais tu pourrais encore améliorer la clarté de tes présentations. »

6. Prendre des décisions rapides et efficaces en situation de crise

→ Un leader opérationnel sait agir avec réactivité et sang-froid.

Exemple : « Nous avons un problème de production, organisons immédiatement une réunion pour trouver une solution. »

7. Favoriser la collaboration et la cohésion d'équipe

→ Un climat sain améliore la performance et l'implication.

Exemple : « J'encourage le travail en binôme sur ce projet pour mutualiser les compétences. »

8. Être exemplaire et incarner les valeurs attendues

→ Un bon leader inspire par son attitude et ses actions.

Exemple : « Si je demande ponctualité et rigueur, je les applique moi-même en premier. »

9. Gérer les conflits de manière constructive et impartiale

→ Résoudre les tensions efficacement permet de maintenir une bonne dynamique.

Exemple : « Exposons nos points de vue calmement et trouvons une solution qui convient à tout le monde. »

10. Suivre les performances et ajuster les stratégies en fonction des résultats

→ Un leader analyse et adapte continuellement son approche.

Exemple : « Nous avons atteint 80 % de nos objectifs ce mois-ci, voyons ce qu'on peut optimiser pour faire mieux. »

Comportements à éviter :

1. Donner des consignes floues ou contradictoires

→ Un manque de clarté entraîne confusion et inefficacité.

Exemple : « Faites au mieux, on verra bien ce que ça donne. »

2. Ne pas être disponible pour son équipe

→ Un leader absent ou distant nuit à la dynamique collective.

Exemple : « Je suis trop occupé pour répondre à vos questions, débrouillez-vous. »

3. Critiquer sans proposer de solutions ou d'amélioration

→ Un feedback utile doit être constructif et orienté progrès.

Exemple : « Ce que tu as fait ne va pas du tout, refais tout. »

4. Ignorer les besoins en formation et en ressources

→ Sans outils adaptés, les équipes ne peuvent pas performer.

Exemple : « Ce logiciel est difficile à utiliser ? Tant pis, il faut s'adapter. »

5. Micro-manager et ne pas laisser d'autonomie

→ Un excès de contrôle démotive et ralentit les équipes.

Exemple : « Montre-moi chaque détail avant de prendre une décision, je veux tout valider moi-même. »

6. Ne pas gérer les conflits et laisser les tensions s'installer

→ Une équipe qui fonctionne mal ne peut pas être performante.

Exemple : « Ce n'est pas mon problème si vous ne vous entendez pas, arrangez-vous entre vous. »

7. Prendre tout le crédit des succès sans reconnaître le travail de l'équipe

→ Un bon leader partage la reconnaissance et valorise ses collaborateurs.

Exemple : « J'ai mené ce projet à bien » au lieu de « Nous avons réussi ensemble grâce à votre travail. »

8. Ne pas adapter sa gestion aux évolutions du marché ou aux besoins de l'équipe

→ Un bon leader sait ajuster sa stratégie pour rester performant.

Exemple : « On a toujours fait comme ça, donc on ne change rien, même si ça ne fonctionne plus. »

9. Manquer de réactivité face aux imprévus

→ Un leader efficace anticipe et prend des décisions rapidement.

Exemple : « On verra plus tard comment gérer ce problème, ce n'est pas urgent. »



10. Créer un climat de stress et de pression excessive

→ La productivité ne passe pas par la peur mais par l'engagement positif.

Exemple : « Si vous ne finissez pas ce projet à temps, ce sera une catastrophe pour tout le monde. »

Conclusion

Faire preuve de leadership opérationnel, c'est guider son équipe avec clarté, engagement et exemplarité pour assurer à la fois la performance et la cohésion. Un bon leader inspire confiance, prend des décisions efficaces et veille à ce que chacun ait les moyens de réussir. 🚀