



FICHE PRATIQUE

MANAGER DE PROXIMITÉ ► 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 [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. Reconnaître et valoriser les efforts et les réussites

→ La reconnaissance booste l'engagement et la motivation.

Exemple : « Bravo pour ton implication sur ce projet, ton travail a vraiment fait la différence ! »

2. Donner du sens aux missions et montrer leur impact

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

Exemple : « Grâce à ton travail, nous avons amélioré l'expérience client et fidélisé de nouveaux partenaires. »

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

→ Se sentir responsable de son travail renforce la motivation.

Exemple : « Tu as toute liberté pour gérer cette mission comme tu l'entends, je te fais confiance. »

4. Créer un environnement de travail positif et bienveillant

→ Un cadre agréable favorise l'engagement et le bien-être.

Exemple : « Prenons un moment ensemble pour célébrer nos réussites et partager nos bonnes pratiques. »

5. Proposer des défis stimulants et des opportunités de développement

→ La progression est un facteur clé de motivation.

Exemple : « Ce nouveau projet est une belle opportunité pour toi de développer tes compétences en gestion. »

6. Faire preuve d'écoute et prendre en compte les préoccupations

→ Se sentir écouté renforce l'engagement et la satisfaction.

Exemple : « Dis-moi ce qui te motive le plus et ce que je peux faire pour t'aider à progresser. »

7. Fournir des feedbacks réguliers et constructifs

→ Un suivi personnalisé permet d'orienter et de valoriser les efforts.

Exemple : « Ton travail sur ce dossier est excellent, et si tu affines encore ta présentation, ce sera parfait. »

8. Favoriser la collaboration et l'esprit d'équipe

→ Travailler ensemble dans un climat positif renforce la motivation.

Exemple : « J'aimerais que vous travailliez en binôme sur ce projet pour partager vos idées et vous entraider. »

9. Offrir de la flexibilité et de la reconnaissance individuelle

→ Chaque collaborateur est motivé par des leviers différents.

Exemple : « Je sais que tu es plus productif le matin, donc organise ton emploi du temps comme ça te convient le mieux. »

10. Montrer l'exemple en étant soi-même motivé et enthousiaste

→ L'énergie et l'attitude du leader sont contagieuses.

Exemple : « J'aborde chaque défi avec enthousiasme et optimisme pour donner le ton à l'équipe. »

Comportements à éviter :

1. Ignorer ou minimiser les efforts des collaborateurs

→ Le manque de reconnaissance démotive rapidement.

Exemple : « C'est ton travail, pas besoin de remerciements. »

2. Ne pas donner de perspective d'évolution

→ L'absence de progression peut entraîner une lassitude et un désengagement.

Exemple : « Il n'y a pas vraiment de nouvelles opportunités pour toi dans l'entreprise, continue comme ça. »

3. Être trop critique et focalisé uniquement sur les erreurs

→ Un feedback uniquement négatif démoralise.

Exemple : « Ce n'est pas assez bien, recommence tout. »

4. Imposer un contrôle excessif et ne pas laisser d'autonomie

→ Le micro-management freine la motivation.

Exemple : « Je veux tout valider avant que tu ne prennes une décision. »

5. Favoriser un climat de stress et de pression constante

→ Une atmosphère anxiogène réduit l'engagement.

Exemple : « Si vous ne livrez pas ce projet dans les temps, ça va très mal se passer pour vous. »

6. Ne pas écouter les besoins et attentes des collaborateurs

→ L'indifférence entraîne un désengagement progressif.

Exemple : « Peu importe si tu es surchargé, il faut que ça soit fait. »

7. Manquer d'enthousiasme et d'énergie dans son propre travail

→ Un leader démotivé entraîne son équipe vers le bas.

Exemple : « Ce projet ne m'intéresse pas vraiment, mais bon, on doit le faire. »

8. Ne pas communiquer sur l'impact du travail accompli

→ Ne pas voir les résultats concrets peut décourager.

Exemple : « Continue à faire ce que tu fais, même si je ne sais pas trop à quoi ça sert. »

9. Créer un climat de favoritisme ou d'injustice

→ Traiter différemment les membres de l'équipe génère du ressentiment.

Exemple : « Paul a fait du bon travail, mais comme il est moins expérimenté, je vais plutôt féliciter Sophie. »

10. Ne jamais reconnaître les progrès et les petites victoires

→ La motivation se nourrit de réussites, même modestes.

Exemple : « Ce n'est pas encore parfait, donc pas besoin de te féliciter pour tes



progrès. »

Conclusion

Motiver ses collaborateurs, c'est créer un environnement où la reconnaissance, l'écoute et la progression sont au cœur du management. En valorisant les efforts, en donnant du sens et en favorisant l'engagement, on construit une équipe performante et enthousiaste. 🚀