DÉBLOQUE
TES SOFT SKILLS

FICHE PRATIQUE

MANAGER DE PROXIMITÉ ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Dynamique collective : Faculté de favoriser la cohésion, la coopération et l'entraide entre les membres de l'équipe pour renforcer la dynamique collective

Ce document est régulièrement mis à jour.
Téléchargez gratuitement la dernière version sur 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

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

© 2025, Tous droits réservés

Comportements recommandés :

1. **Encourager une communication ouverte et transparente**
   → Une équipe soudée repose sur des échanges fluides et sincères.
   Exemple : « Nous mettons en place une réunion hebdomadaire où chacun peut partager ses avancées et ses difficultés. »

2. **Favoriser l'écoute active et la considération des idées de chacun**
   → Chacun doit se sentir entendu et respecté dans ses propositions.
   Exemple : « Ton idée est intéressante, peux-tu nous en dire plus pour qu'on puisse la développer ensemble ? »

3. **Créer des moments de partage et de convivialité**
   → Renforcer les liens entre collègues favorise une meilleure collaboration.
   Exemple : « Organisons un déjeuner d'équipe une fois par mois pour renforcer la cohésion et échanger de manière informelle. »

4. **Clarifier les rôles et responsabilités pour éviter les conflits**
   → Un bon équilibre des tâches renforce la collaboration.
   Exemple : « Pour ce projet, Alice gère la partie administrative et Thomas s'occupe de la logistique. »

5. **Encourager l'entraide et la solidarité entre les membres**
   → Une équipe forte est une équipe où chacun aide l'autre en cas de besoin.
   Exemple : « Si quelqu'un a une surcharge de travail, n'hésitez pas à proposer votre aide pour alléger la pression. »

6. **Valoriser les contributions individuelles et collectives**
   → La reconnaissance motive et renforce l'esprit d'équipe.
   Exemple : « Félicitations à toute l'équipe pour ce projet réussi, chacun a joué un rôle clé dans sa réalisation. »

© 2025, Tous droits réservés

7. **Prendre en compte les compétences et affinités pour créer des synergies**
   → Une bonne complémentarité favorise une dynamique efficace.
   Exemple : « Je vous associe sur ce projet car vos compétences respectives en analyse et en gestion seront complémentaires. »

8. **Gérer les conflits rapidement et de manière constructive**
   → Les tensions doivent être résolues avant qu'elles ne nuisent au collectif.
   Exemple : « Il semble y avoir une incompréhension entre vous, prenons un moment pour en discuter et trouver une solution. »

9. **Encourager une culture du feedback positif et bienveillant**
   → Donner du feedback constructif renforce la dynamique de progrès.
   Exemple : « J'ai beaucoup apprécié ton intervention en réunion, tu as su clarifier les points clés pour tout le monde. »

10. **Donner du sens aux projets pour motiver le collectif**
    → Une équipe engagée comprend l'impact de son travail.
    Exemple : « Ce projet va permettre d'améliorer l'expérience client et renforcer notre image de marque, chacun y contribue à sa manière. »

Comportements à éviter :

1. **Favoriser les silos et le travail individuel au détriment du collectif**
   → Une équipe ne fonctionne pas si chacun travaille dans son coin.
   Exemple : « Chacun gère son propre dossier sans concertation avec les autres. »

2. **Ignorer ou minimiser les tensions et conflits internes**
   → Laisser les problèmes s'envenimer peut casser la dynamique collective.
   Exemple : « Ce conflit finira bien par se régler tout seul. »

© 2025, Tous droits réservés

3. **Ne pas reconnaître les contributions des membres de l'équipe**
   → Le manque de reconnaissance démotive et nuit à l'engagement.
   Exemple : « Ce projet a été un succès » sans mentionner le travail de l'équipe. »

4. **Imposer des décisions sans concertation**
   → La collaboration passe par l'implication des membres dans les décisions.
   Exemple : « J'ai décidé seul de la nouvelle organisation du projet, appliquez-la sans discussion. »

5. **Encourager une compétition malsaine entre les membres**
   → La rivalité excessive détruit l'esprit d'équipe.
   Exemple : « Seul le meilleur d'entre vous sera récompensé, alors faites de votre mieux pour surpasser les autres. »

6. **Ne pas favoriser les échanges et les moments de cohésion**
   → Un manque d'interactions affaiblit le collectif.
   Exemple : « On supprime les réunions d'équipe, chacun se débrouille de son côté. »

7. **Ne pas répartir équitablement la charge de travail**
   → Une surcharge inégale crée des tensions et de la frustration.
   Exemple : « Jean s'occupe de tout le projet alors que les autres ont moins de responsabilités. »

8. **Exclure certains membres des décisions ou échanges importants**
   → Un sentiment d'injustice peut se développer.
   Exemple : « Je ne consulte que certains membres pour les décisions majeures. »

9. **Ne pas prendre en compte les différences et préférences des membres**
   → Chaque individu a un mode de travail qui peut influencer la dynamique.
   Exemple : « Tout le monde doit fonctionner de la même façon, peu importe les préférences de chacun. »

© 2025, Tous droits réservés

10. **Faire preuve d'un manque de transparence sur les enjeux collectifs**
    → L'opacité crée un climat de méfiance.
    Exemple : « Les décisions de la direction ne sont pas partagées avec l'équipe, qui doit juste exécuter. »

Conclusion

Créer une dynamique collective efficace, c'est favoriser la collaboration, la communication et la reconnaissance des efforts de chacun. En cultivant un environnement de travail bienveillant et en donnant du sens aux actions, on renforce l'engagement et la performance du groupe. 🚀

© 2025, Tous droits réservés