DÉBLOQUE
TES SOFT SKILLS

# FICHE PRATIQUE

MANAGER DE PROXIMITÉ ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

## Proximité : Faculté de comprendre les réalités opérationnelles du travail et être accessible pour accompagner efficacement les collaborateurs

*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. **Être disponible et accessible pour ses collaborateurs**
   → Un bon leader se rend disponible pour répondre aux questions et soutenir son équipe.
   *Exemple : « Ma porte est toujours ouverte, n'hésitez pas à venir me voir en cas de besoin. »*

2. **Passer du temps sur le terrain pour mieux comprendre les réalités opérationnelles**
   → Observer le travail au quotidien permet d'identifier les vrais enjeux.
   *Exemple : « Je vais passer la matinée avec l'équipe de production pour mieux comprendre leurs défis. »*

3. **Écouter activement les préoccupations et suggestions des collaborateurs**
   → Être attentif aux besoins permet d'apporter des solutions adaptées.
   *Exemple : « Quels sont les obstacles que vous rencontrez actuellement dans votre travail ? »*

4. **S'impliquer dans la résolution des problèmes du quotidien**
   → Un bon manager accompagne concrètement son équipe dans les défis.
   *Exemple : « J'ai remarqué que ce processus vous ralentit, voyons ensemble comment l'améliorer. »*

5. **Créer un climat de confiance et encourager le dialogue ouvert**
   → Une communication fluide favorise une meilleure dynamique d'équipe.
   *Exemple : « Vous pouvez toujours me parler de vos difficultés sans crainte, mon rôle est de vous aider. »*

6. **Valoriser le travail et les efforts des collaborateurs**
   → Montrer de la reconnaissance renforce l'engagement et la motivation.
   *Exemple : « Merci pour votre implication sur ce projet, votre travail a vraiment eu un*

© 2025, Tous droits réservés

*impact positif. »*

7. **Adapter son style de management aux besoins de chacun**
   → Chaque collaborateur a des attentes et une façon de travailler différente.
   *Exemple : « Tu préfères un suivi plus régulier ou plus d'autonomie sur ce projet ? »*

8. **Faciliter l'accès aux ressources et aux outils nécessaires**
   → Donner les moyens de réussir est essentiel pour la performance.
   *Exemple : « Si vous avez besoin d'une formation supplémentaire, on peut la mettre en place rapidement. »*

9. **Être exemplaire et montrer l'attitude attendue**
   → Un bon manager incarne les valeurs qu'il défend.
   *Exemple : « Je demande à tout le monde d'être ponctuel, donc je veille à arriver à l'heure en réunion. »*

10. **S'intéresser aux personnes au-delà de leur fonction**
    → Une proximité authentique passe aussi par un intérêt pour les individus.
    *Exemple : « Comment s'est passée ta formation ? As-tu trouvé des points intéressants à appliquer ? »*

## Comportements à éviter :

1. **Être distant et inaccessible**
   → Un manager absent ou trop éloigné de la réalité opérationnelle perd la confiance de son équipe.
   *Exemple : « Vous devez gérer ça tout seuls, ce n'est pas mon problème. »*

2. **Ne jamais descendre sur le terrain pour voir la réalité du travail**
   → Gérer depuis un bureau sans comprendre le quotidien des équipes est inefficace.

© 2025, Tous droits réservés

*Exemple : « Je ne vais jamais dans l'atelier, je préfère gérer depuis mon bureau. »*

3. **Ignorer les préoccupations des collaborateurs**
   → Un manque d'écoute nuit à la motivation et à l'engagement.
   *Exemple : « Je n'ai pas le temps d'écouter vos problèmes, concentrez-vous sur votre travail. »*

4. **Ne pas reconnaître les efforts et le travail accompli**
   → L'absence de reconnaissance démotive.
   *Exemple : « Vous faites juste votre travail, pas besoin de félicitations. »*

5. **Prendre des décisions sans consulter ceux qui sont impactés**
   → Un bon manager implique ses équipes dans les choix qui les concernent.
   *Exemple : « J'ai changé la procédure sans vous en parler, appliquez-la dès maintenant. »*

6. **Créer une relation strictement hiérarchique et impersonnelle**
   → Une proximité sincère aide à instaurer un bon climat de travail.
   *Exemple : « Je ne parle à mes collaborateurs que pour donner des ordres. »*

7. **Manquer d'empathie face aux difficultés rencontrées**
   → Comprendre les situations personnelles et professionnelles renforce l'engagement.
   *Exemple : « Ce n'est pas mon problème si tu as des contraintes personnelles, tu dois être productif quand même. »*

8. **Ne pas accompagner le développement des collaborateurs**
   → Un manager doit aider son équipe à évoluer.
   *Exemple : « Il n'y a pas de formation prévue, contentez-vous de ce que vous savez déjà. »*

9. **Ne pas être exemplaire dans son comportement**
   → Un leader qui ne suit pas ses propres principes perd en crédibilité.
   *Exemple : « Je vous demande d'être rigoureux, mais je ne respecte pas mes*

© 2025, Tous droits réservés

*propres délais. »*

10. **Éviter les conversations et feedbacks individuels**
    → Prendre du temps avec chaque collaborateur est essentiel pour créer un lien.
    *Exemple : « Je ne fais jamais d'entretiens individuels, c'est une perte de temps. »*

**Conclusion**

**Faire preuve de proximité, c'est être un manager accessible, attentif et impliqué dans la réalité du travail de ses équipes.** En valorisant l'écoute, la reconnaissance et l'accompagnement, on renforce la confiance et la performance collective. 🚀

© 2025, Tous droits réservés