

FICHE PRATIQUE

MANAGER DE PROXIMITÉ ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Développement des compétences : Faculté d'aider les membres de l'équipe à progresser en leur offrant des opportunités de formation et d'apprentissage

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. Identifier les besoins en formation de chaque collaborateur

→ Connaître les axes d'amélioration permet de proposer des formations adaptées.

Exemple : « Lors de notre entretien annuel, nous avons identifié que tu aimerais te perfectionner en gestion de projet, nous allons organiser une formation. »

2. Encourager la montée en compétences à travers des missions stimulantes

→ Apprendre en pratiquant est l'un des meilleurs moyens de progresser.

Exemple : « Je te confie ce projet en autonomie pour que tu puisses développer tes compétences en prise de décision. »

3. Proposer des formations adaptées aux objectifs professionnels

→ Un apprentissage ciblé apporte plus de valeur.

Exemple : « Nous allons organiser un atelier sur l'intelligence émotionnelle pour améliorer la gestion des relations clients. »

4. Encourager le partage de connaissances entre collaborateurs

→ Le mentoring interne est un excellent levier de développement.

Exemple : « Paul, qui est expert en analyse de données, va animer une session pour partager ses bonnes pratiques avec l'équipe. »

5. Donner du feedback constructif pour guider la progression

→ Les retours réguliers aident à s'améliorer continuellement.

Exemple : « Ton dernier rapport était très clair, la prochaine étape serait d'améliorer la synthèse pour aller droit au but. »

6. Créer un climat de confiance où l'apprentissage est valorisé

→ Se former ne doit pas être perçu comme un échec, mais comme un levier de progression.

Exemple : « Ici, l'erreur est une opportunité d'apprentissage, tant qu'on en tire des leçons. »

7. Faciliter l'accès aux ressources pédagogiques

→ Des outils variés permettent un apprentissage plus efficace.

Exemple : « Nous avons mis en place une bibliothèque numérique avec des livres et des formations en ligne accessibles à tous. »

8. Encourager les initiatives personnelles de formation

→ Apprendre ne doit pas être limité aux formations imposées.

Exemple : « Si une formation t'intéresse, propose-la et nous verrons comment la financer. »

9. Suivre l'évolution des compétences et ajuster l'accompagnement

→ Le développement des compétences doit être un processus continu.

Exemple : « Après ta formation en management, nous allons te confier un rôle de mentor pour voir comment tu mets en pratique ces apprentissages. »

10. Valoriser les progrès et les réussites

→ La reconnaissance motive à continuer à apprendre.

Exemple : « Depuis ta formation, j'ai remarqué une nette amélioration dans ta gestion des priorités, félicitations ! »

Comportements à éviter :

1. Ne pas s'intéresser aux besoins de développement des collaborateurs

→ Ignorer l'évolution des compétences nuit à la motivation.

Exemple : « Je ne vois pas l'intérêt de proposer des formations, faites avec ce que vous savez déjà. »

2. Ne pas donner d'opportunités d'apprentissage sur le terrain

→ La formation ne doit pas être uniquement théorique.

Exemple : « Même après la formation, tu continueras à exécuter les mêmes tâches

sans plus de responsabilités. »

3. Imposer des formations non adaptées aux besoins

→ Une formation inutile est une perte de temps et de motivation.

Exemple : « Tout le monde doit suivre cette formation sur un logiciel que nous n'utilisons même pas. »

4. Ne pas accorder de temps à la formation des équipes

→ L'apprentissage nécessite un investissement en temps.

Exemple : « Tu devras suivre ta formation en dehors de tes heures de travail. »

5. Ne jamais donner de feedback sur les compétences développées

→ Sans retour, difficile de progresser.

Exemple : « Tu as suivi une formation ? Ok, passons à autre chose. »

6. Considérer la formation comme une contrainte plutôt qu'une opportunité

→ L'apprentissage doit être perçu comme une valeur ajoutée.

Exemple : « On fait ces formations juste parce que c'est obligatoire, ne perdez pas trop de temps dessus. »

7. Ne pas mettre en place de suivi après une formation

→ L'apprentissage doit être mis en pratique pour être efficace.

Exemple : « Tu as appris à gérer un projet, mais tu ne pourras pas encore appliquer ces compétences. »

8. Ne pas encourager le partage de savoirs en interne

→ L'entreprise doit être un lieu d'échange et d'apprentissage continu.

Exemple : « Chacun travaille dans son coin, pas besoin de partager ses compétences avec les autres. »

9. Limiter les formations à un seul type d'apprentissage

→ Il faut diversifier les méthodes : formations, mentoring, e-learning, mise en situation.

Exemple : « Nous ne proposons que des formations théoriques en ligne, même



pour des sujets pratiques. »

10. Ne pas reconnaître les efforts fournis pour se former

→ La motivation à apprendre diminue si les efforts ne sont pas valorisés.

Exemple : « Tu as suivi une formation pendant six mois, mais cela ne change rien pour ton évolution professionnelle. »

Conclusion

Développer les compétences des collaborateurs, c'est investir dans la croissance de l'équipe et de l'entreprise. En offrant des opportunités adaptées, en valorisant les efforts et en mettant en place un suivi efficace, on favorise l'engagement et la montée en compétences. 🚀