

Développer une dynamique de coopération dans l'équipe

Module adaptatif

~20 min

Nous collaborons plus que jamais — 85 % du temps de travail — et pourtant un télétravailleur sur deux se sent peu relié à son équipe. La vraie coopération n'est pas un manager au centre qui redistribue, mais un réseau horizontal où chacun grandit connecté aux autres. Au-delà du rôle du manager, le module donne des réflexes côté collaborateur, un outil d'animation concret, et affronte les deux terrains les plus difficiles : la distance et les cultures de compétition.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Comprendre pourquoi une équipe en réseau, où tout ne passe pas par le manager, grandit et s'engage davantage.
- 02 Installer, côté manager, des rituels qui font circuler la parole, comme la méthode 1-2-4-Tous.
- 03 Développer, côté collaborateur, trois réflexes de coopération qui ne dépendent pas du manager.
- 04 Faire vivre la coopération à distance et désamorcer la compétition par des objectifs et critères collectifs.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs qui veulent tisser une équipe où l'entraide circule vraiment, à distance comme en présentiel.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Dans l'agence immobilière que dirige Ruben, chaque négociateur garde ses contacts pour lui : les commissions sont individuelles. Ce matin, un propriétaire s'est agacé d'avoir été appelé deux fois, par deux négociateurs qui ne s'étaient rien dit. La réunion d'agence est jeudi. Comment faire de ces concurrents une équipe ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- 3 réflexes collaborateur, dont oser demander de l'aide — méthode Athonios, inspiré de la sécurité psychologique d'Amy Edmondson
- 4 leviers managériaux de coopération — méthode Athonios
- 1-2-4-Tous (Liberating Structures, Lipmanowicz & McCandless)
- Adhésion aux décisions participatives, inspirée de Kurt Lewin et du « fair process » (Kim & Mauborgne)

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Gallup, méta-analyse Q12, 2024 : l'engagement d'équipe associé à +23 % de rentabilité
- Rob Cross et al., Harvard Business Review : le travail collaboratif représente au moins 85 % du temps de travail hebdomadaire, en hausse de 50 % en dix ans
- Pew Research Center : 53 % des télétravailleurs déclarent que le télétravail nuit à leur connexion avec leurs collègues
- Suzanne Simard, Nature, 1997 : réseaux mycorhiziens