



IAE PARIS
SORBONNE BUSINESS SCHOOL
ALUMNI



INFORMER - AVANCER - ETENDRE
SA COMMUNAUTÉ



Les mauvais Jeux en entreprise

par Isabel Bornet



Le succès et le bien-être des collaborateurs sont liés à la qualité de l'environnement de travail. Cependant, les "mauvais jeux en entreprise" nuisent à cette dynamique. Ils créent un climat de travail hostile, sapent la confiance, la collaboration, et la productivité au sein des équipes. **Reconnaître et régler ces comportements est crucial pour tout collaborateur.**

Quels sont les mauvais jeux en entreprise ?

Mépris



Des attitudes de supériorité, des moqueries ouvertes ou des critiques dévalorisantes. Dirigé contre des individus ou des groupes pour créer des clivages au sein des équipes. La racine prend action dans les préjugés ou des malentendus. Sans contrôle, la création d'un environnement de travail où l'intimidation et l'exclusion, deviennent des règles.

Brimades



Des actions de harcèlement moral ou physique, répétées et systématiques, visant à humilier ou à dénigrer une personne. Au-delà de l'impact immédiat sur les victimes, affectation sur le climat de travail dans son ensemble, engendrant peur, stress et un sentiment d'insécurité.

Commérage

BLAH
BLAH!
BLAH

Diffusion d'informations personnelles ou sensibles sur les collègues sans leur consentement. Parfois, il semble anodin ou à une façon de créer des liens entre membres. Un devenir malveillant, alimentant les rumeurs, les spéculations nuisant à la réputation des personnes et perturbation de l'harmonie au sein de l'équipe. La méfiance règne, entrave la communication ouverte et honnête.

Victimisation



Certaines personnes injustement traitées ou désignées comme boucs émissaires pour des problèmes au sein de l'entreprise. Peut être lié à des préjugés, à des conflits interpersonnels ou à une culture d'entreprise où la responsabilité est inévitablement distribuée. Une sape de l'estime de soi des individus concernés et une conduite vers l'isolement professionnel.

Passivité



Collaborateurs ou les managers évitent de prendre des initiatives ou de s'engager activement dans leurs tâches. Découle d'un manque de confiance, de motivation ou de l'incertitude quant à leurs responsabilités. Conduit souvent aux retards dans les projets, une baisse de la productivité et une frustration pour les collègues plus engagés, créant des tensions au sein de l'équipe.

Défensive



Refuser toute critique ou suggestion d'amélioration, souvent par peur de l'échec ou par manque de confiance en soi. Bien naturel de vouloir se protéger des attaques perçues, une posture systématiquement défensive entrave la communication ouverte, l'apprentissage et l'évolution professionnelle. Elle empêche la résolution constructive des conflits et limite les opportunités de développement personnel et professionnel.

Désengagé



Perte de l'intérêt pour le travail, désintérêt pour les objectifs de l'entreprise, plus d'effort dans les tâches. Peut se propager rapidement au sein d'une équipe, diminuant l'efficacité collective et sapant le moral. Les causes peuvent être un manque de reconnaissance, un environnement de travail négatif ou un désalignement entre les valeurs personnelles et celles de l'entreprise.

Agressivité



Confrontations verbales, critiques non constructives ou des comportements intimidants. Création d'une atmosphère de peur et de tension. Découragement à la collaboration et création des conflits persistants au sein des équipes. C'est le résultat de frustrations non exprimées, de stress ou de pressions professionnelles.



Éviter les mauvais jeux en entreprise

Nuisibles à la performance individuelle et collective, baisse de la motivation, de la créativité et de la productivité.

Impact sur le climat de travail, génération de stress, de frustration et de méfiance.

Affectation de la réputation de l'entreprise, image négative de son fonctionnement interne et de ses valeurs.

Approfondir

Antidotes face aux mauvais jeux



Il est essentiel de reconnaître et de lutter contre ces attitudes nocives, car elles ont un impact significatif sur le moral et la cohésion des équipes.

Comment éviter les mauvais jeux en entreprise ?



Adopter une communication claire, respectueuse et constructive avec ses collègues, en évitant les jugements, les critiques et les rumeurs.



S'engager pleinement dans ses missions, en respectant les délais, les consignes et les objectifs fixés, et en faisant preuve d'initiative et de coopération.



Exprimer ses besoins, ses attentes et ses émotions de manière assertive, en évitant les comportements agressifs ou passifs, et en cherchant des solutions aux problèmes rencontrés.

Oops! Reconnaître ses erreurs, ses faiblesses et ses limites, en évitant de se positionner en victime ou en accusateur, et en acceptant le feedback et les conseils.

Manager : Astuces

Se rendre visible sans prétention



L'approche de la "promotion duale" a été développée par Eric Van Epps et ses collègues de l'université Vanderbilt. La "promotion duale" est une méthode qui consiste à se promouvoir soi-même, puis à faire la promotion de quelqu'un d'autre. Voici quelques étapes pour pratiquer la promotion duale :



Identifier vos réalisations : Commencer par réfléchir à vos propres réalisations et compétences à mettre en avant, de projets réussis, de compétences spécifiques ou de contributions uniques apportées.



Reconnaître les autres : Penser aux personnes ayant un rôle clé dans ces réalisations. Comment leur travail a-t-il complété le vôtre ?



Formuler votre message : il met en avant vos réalisations et celles des autres. S'assurer que votre message est équilibré et vraiment sincère.



S'entraîner : prononcer votre message jusqu'à ce que vous vous sentiez à l'aise pour le dire. Le pratiquer seul, avec un ami ou même devant un miroir.



Utiliser le dans le monde réel : à l'aise avec votre message, commencer à l'utiliser dans le monde réel. A utiliser lors d'entretiens d'embauche, de réunions d'équipe, d'évaluations de performance ou d'événements de réseautage.

Découvrir

Le stalking en ligne



Féliciter




Avec l'avènement des réseaux sociaux et des technologies numériques, le stalking en ligne (cyberstalking) est devenu une préoccupation croissante. Le stalker utilise souvent les médias sociaux, les e-mails, les messages texte et d'autres plateformes numériques pour suivre ou harceler leurs victimes.

Quelques conseils pour agir si vous êtes victime de stalking

Couper tout contact : lui expliquer clairement que vous ne voulez aucune sorte de relation avec lui.

Documenter tout : garder une trace de toutes les interactions avec le stalker tels que les messages, les appels téléphoniques, les cadeaux non sollicités, etc.

Signaler le stalking : Si le comportement du stalker persiste, il est nécessaire de signaler la situation aux autorités.

Chercher du soutien : Parler de votre situation à des personnes de confiance. Le soutien de la famille, des amis ou d'un professionnel peut être très utile.

Sécuriser vos informations personnelles : Assurez-vous que vos informations personnelles sont sécurisées, en particulier sur les réseaux sociaux. Le stalker peut utiliser ces informations pour vous suivre ou vous harceler.

Les dernières newsletters de nos bénévoles au service de la communauté.



Service Carrières#32



Ce mois-ci, les dernières "Tendances emploi".



Connaissez-vous l'LiAÉ, votre robote ?

Lecture Intelligente Active pour continuer à s'Éduquer sous la forme d'une newsletter hebdomadaire. Elle vous dénicher des articles sur le Monde du Management, le Monde des métiers, la Transformation des organisations.

Appuyée par des robots nourris par les bénévoles, elle devient pointue sur ces sujets.

SERVICE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS.

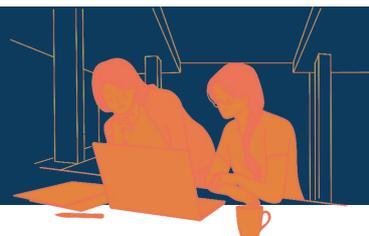
“ Les hommes sont conduits par le désir aveugle que par la raison. ”
Baruch Spinoza





Jeu managérial

Conversation Difficile



Objectif : Améliorer votre capacité à gérer les émotions, à communiquer efficacement et à trouver des solutions constructives lors d'un entretien difficile.



Ce jeu de rôle solo peut vous aider à vous préparer mentalement et émotionnellement pour un entretien difficile, en vous fournissant les outils pour naviguer la conversation de manière constructive.

1 Définition du Scénario

Commencer par définir le scénario de l'entretien. Noter les points suivants :

- Le sujet de l'entretien (performance, comportement, conflit, etc.).
- Les faits spécifiques que vous souhaitez aborder.
- Les émotions que vous ressentez à propos de la situation.
- Les objectifs que vous souhaitez atteindre à l'issue de l'entretien.

2 Préparation des Dialogues

Écrire un script pour l'entretien, incluant :

- Votre introduction, où vous expliquez le but de l'entretien.
- Les points clés que vous souhaitez aborder.
- Les questions ouvertes que vous poserez pour encourager votre collaborateur à s'exprimer.
- Les propositions de solutions ou d'accords mutuels possibles.

3 Mise en Situation

Jouer les deux rôles : le vôtre et celui de votre collaborateur. Utiliser votre script comme guide, être prêt à improviser en fonction des réponses que pourrait donner votre collaborateur. Cela vous aidera à anticiper et à préparer des réponses adaptées à différentes réactions.

4 Enregistrement et Analyse

Si possible, enregistrez-vous pendant que vous jouez les deux rôles. Écouter ensuite l'enregistrement ou regarder la vidéo :

- Identifier les points où vous avez été clair et où vous pourriez être mal compris.
- Noter les moments où vous avez géré efficacement vos émotions et ceux où vous pourriez améliorer votre contrôle émotionnel.
- Réfléchir à la manière dont vous pourriez rendre votre communication plus efficace.

5 Répétition et Amélioration

Répéter le jeu plusieurs fois, en ajustant votre script et votre approche en fonction de vos analyses. Essayer différentes stratégies pour gérer les réactions difficiles et trouver des solutions constructives.

BONUS !

Utiliser ce jeu comme une opportunité pour explorer différentes façons d'aborder la conversation, y compris des approches que vous n'avez pas envisagées auparavant.