



Ebook

Les clefs du climat relationnel en entreprise

Boost my Talents

À qui s'adresse cet ebook ?

Managers, RH, ou dirigeant(e) d'entreprise, vous sentez que l'ambiance d'équipe a un impact direct sur la performance, mais :

- Les tensions s'installent parfois sans raison apparente.
- La communication est souvent biaisée, fragmentée, ou évitée.
- L'engagement fluctue sans que vous puissiez toujours l'expliquer.

Cet ebook est pour vous si vous souhaitez :

- Mieux comprendre les leviers du climat relationnel au travail.
- Agir concrètement sur la qualité des relations dans vos équipes.
- Installer un environnement de travail à la fois **serein, performant et durable**.

À propos de l'autrice



Chloé Sady, fondatrice de Boost my Talents, accompagne les entreprises dans la transformation managériale, la qualité des relations au travail et la culture inclusive.

Avec une double expérience en conseil RH et en animation de collectifs, elle conçoit des dispositifs d'accompagnement concrets, engageants et sur-mesure.

🎯 Sa conviction : Les relations humaines sont le premier levier de performance durable et de bien-être au travail.


📌 En savoir plus : <https://www.linkedin.com/in/csady/>

Pourquoi le climat relationnel est-il si important ?

Le climat relationnel est la qualité perçue des relations humaines dans l'environnement professionnel. Il influence directement :

- ✓ L'engagement des collaborateurs,
- ✓ La rétention des talents,
- ✓ La créativité, la coopération et l'intelligence collective,
- ✗ Les risques de désengagement, conflits ou turnover.

Chiffres clés :

- 1 collaborateur sur 2 a déjà quitté un poste à cause d'une mauvaise ambiance d'équipe,
 - Les équipes avec un bon climat relationnel sont 35 % plus productives (source : Gallup, State of the Global Workplace Report 2023).
-  Mieux comprendre les mécanismes relationnels, c'est prévenir les tensions et cultiver la performance collective.

Les 3 piliers d'un climat relationnel solide

Voici les 3 leviers clés pour améliorer durablement les relations dans une équipe :

- **La qualité des interactions quotidiennes** : communication claire, reconnaissance, écoute active (Patrick Lencioni – The Five Dysfunctions of a Team, 2002)
- **La sécurité psychologique** : sentiment de pouvoir s'exprimer sans crainte de jugement ou de sanction (Amy Edmondson – The Fearless Organization, 2018)
- **Le cadre collectif partagé** : règles du jeu explicites, posture managériale cohérente, gestion des désaccords

💡 Un bon climat relationnel ne dépend pas que des affinités : il se construit par des pratiques, des postures et des choix managériaux concrets.

Pilier 1 : La qualité des interactions quotidiennes

Les micro-interactions du quotidien façonnent la culture d'équipe : un regard, un mot, un ton peuvent renforcer la coopération... ou creuser des tensions (Julien Cusin – Les compétences relationnelles au travail, 2021).

Exemple terrain :

Dans une équipe projet, un manager fait systématiquement ses feedbacks en réunion devant tout le monde. Résultat : les collaborateurs évitent de s'exprimer, de peur d'être exposés.

🔧 Outil à tester : « **La règle des 3R** » pour vos interactions :

- **Respect** du temps et des idées de l'autre
- **Reconnaissance** des efforts, même petits
- **Rétroaction constructive** en privé, valorisante en public

💡 **Astuce :**

Planifiez 10 minutes par semaine pour donner un feedback positif à un collègue ou collaborateur.

Pilier 2 : La sécurité psychologique

C'est le **socle invisible mais essentiel** d'un climat relationnel sain. Une équipe performe mieux lorsqu'elle sait qu'elle peut faire des erreurs, poser des questions, exprimer ses doutes (Amy Edmondson – Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, Harvard, 1999).

Exemple terrain :

Un collaborateur évite de signaler une erreur commise, car les précédents retours d'incidents ont été perçus comme des reproches personnels. L'équipe accumule du stress silencieux.

Outil à tester : Le "Check-in sincère"

Instaurer un rituel d'équipe hebdomadaire (15 min) où chaque membre répond à 2 questions simples :

- **Une chose dont je suis fier cette semaine**
- **Une difficulté ou incertitude que je rencontre**

Astuce :

Le (la) manager ouvre la voie en partageant d'abord quelque chose de vulnérable mais maîtrisé.

Pilier 3 : Le cadre collectif partagé

Une équipe sans règles du jeu explicites navigue à vue. Le cadre collectif donne un cap, sécurise, et rend les relations plus fluides, surtout en cas de désaccords (Frédéric Laloux – Reinventing Organizations, 2014).

Exemple terrain :

Dans une entreprise, deux équipes collaborent mais n'ont pas les mêmes règles d'échange ni les mêmes attentes de délai. Résultat : tensions récurrentes et reproches implicites.

 **Outil à tester : Formaliser une charte d'équipe ou des "règles du jeu"**, coconstruite avec l'équipe :

- Comment on communique ?
- Comment on donne du feedback ?
- Comment on gère les conflits ?

 **Astuce :**

Posez cette question en équipe : *"Quelles sont nos règles implicites ? Les rend-on explicites ?"*
Commencez par les écrire ensemble.

Les pièges invisibles qui minent la confiance

Même dans des équipes bienveillantes, certains automatismes relationnels viennent fragiliser le climat (Chris Argyris – Organizational Learning, 1992) :

3 pièges fréquents :

- **L'interprétation hâtive**

"Il n'a pas répondu → il s'en fiche."

→ En réalité : surcharge, oubli, priorisation différente.

- **Les non-dits qui s'accumulent**

Par peur du conflit, on évite de parler des vrais sujets... jusqu'à l'explosion.

- **Le feedback mal dosé**

Trop directif (blessant) ou trop vague (inutile), il génère confusion ou méfiance.



Réflexe à cultiver :

Avant de réagir, se poser la question : *"Et si je me trompais sur son intention ?"* Cela suffit parfois à désamorcer une tension.

Autodiagnostic : comment va votre climat relationnel ?

 **5 questions pour évaluer votre climat d'équipe** (pour chaque question, répondez Oui / Non / Parfois) :

- Les tensions sont abordées de manière ouverte et constructive.
- Les membres de l'équipe osent dire quand ils ne savent pas.
- Il y a de la reconnaissance dans les échanges quotidiens.
- Les règles du jeu et les rôles sont clairs pour tous.
- On apprend des erreurs au lieu de chercher un coupable.

 **Interprétation rapide :**

- **4 à 5 "Oui"** → Climat relationnel sain, à entretenir !
- **2 à 3 "Oui"** → Des bases sont là, mais des points de fragilité à surveiller.
- **0 à 1 "Oui"** → Besoin d'agir pour éviter tensions durables et désengagement.

Et maintenant ? Vos 3 premières actions concrètes

Voici 3 petites actions simples que vous pouvez mettre en place dès cette semaine pour améliorer le climat relationnel dans votre équipe :

1. Instaurer un rituel d'équipe régulier

Un "check-in" en début de réunion : « Une chose dont je suis content-e cette semaine / Une chose que je trouve difficile ». Cela encourage la parole et renforce la confiance.

2. Clarifier un point flou ou source de tension

Prenez 10 minutes pour échanger avec un collègue sur une attente implicite ou un fonctionnement pas clair. Une bonne question serait : "Est-ce qu'on pourrait aligner nos façons de faire sur ce point ?"


3. Demander un feedback sincère

Posez cette question à quelqu'un de confiance : "Qu'est-ce que je pourrais améliorer dans ma manière de collaborer avec toi ?" Et remerciez, sans vous justifier.

Envie d'aller plus loin dans votre organisation ?

Vous souhaitez renforcer la qualité des relations au sein de vos équipes ? **Boost my Talents** propose un atelier intra-entreprise sur mesure, « **L'Atelier du Vivre Ensemble** ».

- Un format conçu pour accompagner les organisations qui veulent :
- Favoriser la coopération malgré les différences de métiers, générations, cultures
- Travailler sur les tensions relationnelles de manière constructive
- Clarifier les règles implicites du "bien travailler ensemble"
- Coconstruire une base relationnelle solide et inclusive

 **Objectifs** : Créer un environnement professionnel où la confiance, la clarté et la coopération deviennent des leviers de performance collective.

 **Public concerné** : Équipes métiers, collectifs managériaux, comités de direction, équipes RH ou transverses.

 **Format** : sur-mesure, d'une demi-journée à 2,5 jours

 Exclusivement en intra-entreprise, en présentiel ou à distance

Merci et à bientôt !

Merci d'avoir parcouru cet ebook !

✨ Si vous souhaitez :

- Explorer comment améliorer le climat relationnel dans votre organisation
- En savoir plus sur « L'Atelier du Vivre Ensemble »
- Ou tout simplement échanger sur vos enjeux d'équipe ou de culture managériale...

Contactez-nous directement :



chloe.sady@boostmytalents.fr



<https://boostmytalents.fr/>



Réservez un échange ici : <https://calendly.com/boost-my-talents/agenda-chloe>

Au plaisir de construire avec vous des environnements de travail plus humains, plus fluides... et plus efficaces.