

B2.12 Dynamique d'équipe et émotions



- ☐ Gérer les problèmes en équipe
- ☐ Parlez des états émotionnels
- ☐ Discuter des différences de personnalité

La dynamique de groupe	(Groepsdynamiek)	Exigeant (Exigeante)	(Eisend (Eisend))
Le leadership	(Leiderschap)	Frustré (Frustrée)	(Gefrustreerd (Gefrustreerd))
La résolution d'un problème	(Probleemoplossing)	Réservé (Réservée)	(Terughoudend (Terughoudend))
La critique constructive	(Constructieve kritiek)	S'affirmer	(Zich doen gelden)
Le désaccord	(Meningsverschil)	Gérer	(Beheren)
La tension	(Spanning)	S'entendre	(Overeenkomen)
L'empathie	(Empathie)	Se méfier	(Wantrouwen)
L'initiative	(Initiatief)	Se confronter à	(Het opnemen tegen)
Impliqué (Impliquée)	(Betrokken (Betrokken))		

1. Scan de QR-code om de video te bekijken, of lees de tekst. (QR: Audio)



Dans une équipe, un **conflit** peut commencer par une simple **tension** et évoluer vers une **crise**, surtout quand la **communication** se dégrade. Quand la situation dure et que l'ambiance se détériore, on parle d'**enlèvement**. *Il faut* réagir tôt : identifier les causes, puis choisir le bon interlocuteur. Un salarié peut en parler à son manager, tandis qu'un manager organise des entretiens individuels et collectifs pour construire une solution gagnant-gagnant.

*In een team kan een **conflict** beginnen met een eenvoudige **spanning** en evolueren naar een **crisis**, vooral wanneer de **communicatie** verslechtert. Wanneer de situatie aanhoudt en de sfeer achteruitgaat, spreekt men van **escalatie**. Je moet vroeg reageren: de oorzaken identificeren en vervolgens de juiste gesprekspartner kiezen. Een werknemer kan het met zijn manager bespreken, terwijl een manager individuele en collectieve gesprekken organiseert om tot een win-winsituatie te komen.*

1. Quelle situation correspond à la « crise » dans un conflit au travail ?
 - a. La communication devient difficile et les échanges se bloquent.
 - b. Un simple désaccord apparaît, sans impact sur le travail.
 - c. Les collègues signent un accord écrit et le problème est clos.
 - d. Le conflit dure depuis des années, mais l'ambiance reste neutre.
2. Quelle est la première étape recommandée pour gérer un différend dans l'équipe ?
 - a. Demander à un collègue de prendre parti publiquement.
 - b. Attendre que la situation se règle d'elle-même.
 - c. Chercher tout de suite un compromis sans discuter des causes.
 - d. Identifier la nature du conflit et ses causes.

1-a 2-d



2. Grammatica: Ordres et conseils : il faut, merci de..., ne pas..., ...

Druk een bevel, een advies of een verzoek uit met fais, faites, il faut, veuillez, merci de.

1. Je kunt een bevel uitdrukken met de werkwoorden devoir en falloir (gevolgd door de infinitief of de subjonctif), met de gebiedende wijs en met de infinitief.
2. Je kunt een bevel dat in de infinitief wordt uitgedrukt verzachten door vooraan in de zin prière de of merci de te plaatsen.
3. Omdat de gebiedende wijs beperkt is tot de vormen tu, nous et vous, vult de subjonctif de vormen je, il/elle et ils/elles aan. Die wordt gebruikt zonder hoofdzin en ingeleid door "que".

Impératif (Gebiedende wijs)	Gère la tension calmement (<i>Beheer de spanning rustig</i>)
	Affirme-toi sans agressivité (<i>Kom voor jezelf op zonder agressiviteit</i>)
	Écoutez les personnes réservées (<i>Laten we naar de terughoudende personen luisteren</i>)
	Soyez empathiques avec l'équipe (<i>Wees empathisch met het team</i>)
Il faut / devoir (<i>Il faut / devoir</i>)	Penses-y avant la réunion (<i>Denk eraan vóór de vergadering</i>)
	Il faut écouter l'quipe. (<i>We moeten naar het team luisteren.</i>)
	Tu dois rester constructif (<i>Je moet constructief blijven</i>)
	Il faut que tu sois clair (<i>Het is nodig dat je duidelijk bent</i>)
	Vous devez gérer le désaccord (<i>U moet het meningsverschil aanpakken</i>)
Formes polies ou générales (<i>Beleefde of algemene vormen</i>)	Il faut que chacun prenne position (<i>Het is nodig dat iedereen een standpunt inneemt</i>)
	Merci de respecter les collègues (<i>Graag de collega's respecteren</i>)
	Prière de parler calmement (<i>Verzoek om rustig te spreken</i>)
	Ne pas interrompre la discussion (<i>Niet de discussie onderbreken</i>)
	Défense de critiquer gratuitement (<i>Verboden om zonder reden te bekritisieren</i>)
	Veuillez donner une critique constructive (<i>Gelieve constructieve feedback te geven</i>)

Er zijn vaste uitdrukkingen om een bevel te geven: Stop ! Silence ! Haut les mains !

1. _____ m'envoyer votre compte rendu avant 18 h, afin qu'on puisse préparer la réunion de demain. (*Bedankt dat u mij uw verslag vóór 18.00 uur stuurt, zodat we de vergadering van morgen kunnen voorbereiden.*)
a. Merci pour b. Merci à c. Veuillez de d. Merci de

2. Il faut que chacun _____ position sur les priorités, sinon on va relancer le même débat lundi. *(Het is nodig dat iedereen een standpunt inneemt over de prioriteiten, anders gaan we maandag hetzelfde debat opnieuw voeren.)*
- a. prend b. prendre c. prenne d. prendra

1. Merci de 2. prenne

Herschrijf de zinnen (QR: AI+)



1. (Il faut que) Tu écoutes l'équipe avant de prendre une décision.

(Il faut que tu luistert naar het team voordat je een beslissing neemt.)

2. (Impératif (nous)) Nous parlons plus calmement pendant les réunions tendues.

(Laten we rustiger spreken tijdens gespannen vergaderingen.)

3. (Veuillez) Vous devez éviter d'interrompre les collègues pendant la discussion.

(Gelieve te vermijden collega's te onderbreken tijdens de discussie.)

1. Il faut que tu écoutes l'équipe avant de prendre une décision. 2. Parlons plus calmement pendant les réunions tendues. 3. Veuillez éviter d'interrompre les collègues pendant la discussion.

Corrigeer de fout

1. Il faut que tu es clair en réunion.

Je moet duidelijk zijn tijdens de vergadering.

2. Merci de respectez les délais, s'il vous plaît.

Bedankt dat u de deadlines respecteert, alstublieft.

1. Il faut que tu sois clair en réunion. 2. Merci de respecter les délais, s'il vous plaît.

3.Oefeningen

1. Koppel elk woord aan de juiste definitie.

- | | |
|-----------------------------|--|
| a. la critique constructive | 1. Il faut repérer tôt la tension : elle crée un climat lourd et bloque la coopération. |
| b. la tension | 2. Veuillez donner un retour précis visant à améliorer le travail, sans attaquer la personne. |
| c. s'entendre | 3. Merci de chercher un terrain d'entente pour collaborer efficacement malgré les différences. |

a-2 b-1 c-3

2. Interne nota - Spanningen in het projectteam voorkomen (QR: Audio)

Vul de lege plekken in: désaccord, critique constructive, frustration, dynamique de groupe, leadership, gérer, tension

Dans plusieurs équipes projet, les RH constatent une hausse des malentendus après des périodes de forte charge. Les désaccords ne sont pas un problème en soi, mais ils deviennent coûteux quand la communication se dégrade et que certains se replient. Une (1) _____ saine suppose un cadre clair, un partage des décisions et un (2) _____ qui évite de laisser la (3) _____ s'installer.

À partir de ce mois-ci, merci de traiter tout (4) _____ en 48 h : clarifier les faits, formuler une (5) _____ et demander un point court si nécessaire. Il faut aussi repérer les signaux de (6) _____ et s'affirmer sans agressivité. En cas de blocage, parlez-en au manager : l'objectif est de (7) _____ le problème avant l'enlisement et de retrouver une coopération où chacun peut s'entendre.

In verschillende projectteams stellen HR een toename van misverstanden vast na periodes met een hoge werklust. Meningsverschillen zijn op zich geen probleem, maar ze worden kostbaar wanneer de communicatie verslechtert en sommigen zich terugtrekken. Een gezonde groepsdynamiek veronderstelt een duidelijk kader, het delen van beslissingen en leiderschap dat voorkomt dat frustratie zich opstapelt.

Vanaf deze maand: behandel elk meningsverschil binnen 48 uur: verduidelijk de feiten, formuleer constructieve kritiek en vraag indien nodig om een kort overleg. Je moet ook signalen van spanning herkennen (stilte in vergaderingen, korte/afgemeten berichten, ontwijking) en je assertief opstellen zonder agressiviteit. Bij een blokkering: bespreek het met de manager; het doel is het probleem te beheersen vóór het vastloopt en opnieuw een samenwerking te vinden waarin iedereen elkaar kan verstaan.

(1) dynamique de groupe, (2) leadership, (3) frustration, (4) désaccord, (5) critique constructive, (6) tension, (7) gérer

1. Quelles mesures concrètes propose cette note pour empêcher l'escalade d'un conflit, et lesquelles vous sembleraient les plus difficiles à appliquer dans votre équipe ?

3. Luister naar het audiofragment en kies het juiste antwoord. (QR: Audio)

Waar Onwaar

1. La personne pense que l'organisation quotidienne, avec un bref point chaque matin, pourrait aider à résoudre le problème. ☐ ☐
2. Selon la personne, Léa prend facilement la parole et défend ses idées sans difficulté. ☐ ☐
3. La tension est principalement due au manque d'implication de Paul dans le projet. ☐ ☐



1-V 2-X 3-X

4. Kies de juiste oplossing

1. En réunion, il faut que tu _____ la tension sans couper la parole aux collègues. *(In een vergadering moet je de spanning beheersen zonder collega's te onderbreken.)*
 a. gérâi b. gérer c. gèreses d. gères
2. Pour la dynamique de groupe, nous _____ mieux quand la critique constructive reste factuelle. *(Voor de groepsdynamiek kunnen we beter met elkaar opschieten wanneer de constructieve kritiek feitelijk blijft.)*
 a. nous entendons-nous b. nous nous entendons
 c. nous nous entendons d. nous entendons
3. Avec un nouveau chef de projet très exigeant, il faut que vous _____ des interprétations et que vous demandiez des clarifications. *(Met een nieuwe, zeer veeleisende projectleider moet u zich wantrouwen tegenover interpretaties en om verduidelijking vragen.)*
 a. vous méfiez b. vous méfiez c. vous vous méfiez
 d. vous vous méfiez

1. gères 2. nous nous entendons 3. vous vous méfiez

5. Rollenspel - dialogen (QR: Audio)

Recadrer une réunion qui dérape

Sonia (cheffe de projet): Karim, je te sens frustré depuis tout à l'heure et la dynamique de groupe se tend — peut-on clarifier ce désaccord ?

(Karim, ik voel dat je al een tijdje gefrustreerd bent en de groepsdynamiek wordt gespannen — kunnen we dit meningsverschil verduidelijken?)

Karim (réfèrent technique): Oui... je suis très impliqué, mais j'ai l'impression qu'on ne tient pas compte de mes alertes techniques ; je suis sans doute trop réservé pour m'imposer, et ça me met sous tension.

(Ja... ik ben heel betrokken, maar ik heb het gevoel dat er geen rekening wordt gehouden met mijn technische waarschuwingen; ik ben waarschijnlijk te terughoudend om me te laten gelden, en dat zet me onder spanning.)



Sonia (cheffe de projet): *Je comprends; en revanche, quand tu dis « ça ne marchera pas » sans proposer d'alternative, ça passe comme une critique sèche — je te le dis de façon constructive : j'ai besoin que tu t'affirmes plus clairement.*
(Ik begrijp het; maar wanneer je zegt: « dat gaat niet werken » zonder een alternatief voor te stellen, komt dat over als scherpe kritiek — ik zeg het op een constructieve manier: ik heb nodig dat je je duidelijker laat gelden.)

Karim (réfèrent technique): *D'accord, je vais me confronter à la discussion : je propose qu'on gère le risque en réalisant un prototype cette semaine, et je prends l'initiative de documenter les points bloquants.*
(Oké, ik ga de discussie aangaan: ik stel voor dat we het risico beheersen door deze week een prototype te maken, en ik neem het initiatief om de knelpunten te documenteren.)

Sonia (cheffe de projet): *Parfait; je prends le leadership sur la décision : on valide le prototype, et on fait un point vendredi pour vérifier si on s'entend sur le plan et les responsabilités.*
(Perfect; ik neem het leiderschap over de beslissing: we keuren het prototype goed, en we plannen vrijdag een check-in om te bekijken of we het eens zijn over het plan en de verantwoordelijkheden.)

1. Qu'est-ce qui crée la tension dans l'équipe, et quelle solution Sonia propose-t-elle pour résoudre le problème ?
-

6. Spreken: vertaal en beantwoord (QR: AI+)

À mon avis, il faut... / Je propose de... / Merci de bien vouloir...



1. Dans un projet, un collègue critique votre travail devant l'équipe et la tension monte - comment réagissez-vous pour gérer le désaccord et faire avancer la résolution du problème ?
-
2. Vous travaillez avec une personne très exigeante et une autre plutôt réservée - que faites-vous pour que chacun s'implique et que l'équipe s'entende malgré ces différences de personnalité ?
-

7. Schrijven: E-mail (QR: AI+)

Objet : Point rapide après la réunion

Bonjour,

Je te contacte car la réunion de ce matin était assez tendue. J'ai senti un **désaccord** persistant entre Karim et Julie sur les priorités, et plusieurs personnes sont restées très **réservées**. On risque de perdre du temps si on laisse la situation s'installer.

Est-ce que tu peux me dire ce que tu as observé de ton côté et me proposer une façon de **gérer la tension** ? Si possible, j'aimerais une piste concrète avant demain 11h (format : 5-6 lignes).

Merci,

Sophie Martin



Schrijf een passende reactie: *De mon côté, j'ai observé que... / Il faut que nous clarifiions... sinon nous risquons de... / Merci de me dire si tu es d'accord pour que...*

Belangrijke werkwoorden	Gérer (beheren)	S'entendre (zich verstaan)	Se méfier (zich wantrouwen)
je	Présent	Présent	Présent
j'	gère	m'entends	me méfie
tu	gères	t'entends	te méfies
il	gère	s'entend	se méfie
elle			
on			
nous	gérons	nous entendons	nous méfions
vous	gérez	vous entendez	vous méfiez
ils	gèrent	s'entendent	se méfient
elles			