FICHE PROGRAMME

Choisir la coopération plutôt que la rivalité

Module adaptatif · ~20 min

Dès l'école et le sport, nous apprenons à gagner contre les autres — et ce réflexe nous suit au travail, où il abîme le collectif. Sans opposer naïvement compétition et coopération, ce module aide chacun à reconnaître son attitude spontanée face au désaccord, à voir la différence de l'autre comme une ressource, et à orienter son énergie de compétiteur vers des défis d'équipe. Coopérer devient un choix gagnant-gagnant, non une renonciation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Comprendre pourquoi, entre personnes qui doivent coopérer, la rivalité abîme le collectif plus qu'elle ne stimule.

02 Reconnaître son attitude spontanée face au désaccord parmi les cinq de Thomas et Kilmann.

03 Choisir la posture adaptée à chaque situation, en privilégiant lorsque c'est possible une issue gagnant-gagnant.

04 Cultiver la coopération : voir la différence comme une ressource et déplacer la compétition vers des défis d'équipe.

PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs et managers d'équipes ambitieuses, qui veulent transformer l'émulation entre collègues en force collective.

- **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.

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

- Modèle Thomas-Kilmann (TKI, 1974, d'après la grille de Blake & Mouton) : 5 attitudes face au désaccord selon 2 axes (mes intérêts / la relation)
- Méthode Afthonios : 3 étages de maturité émotionnelle — inspiré des buts d'accomplissement (Nicholls, Dweck) et de la motivation intrinsèque (Deci & Ryan)
- Gagnant-gagnant vs gagnant-perdant — inspiré de Fisher & Ury (Getting to Yes) et de S. Covey
- Méthode Afthonios : déplacer la compétition interpersonnelle vers un défi d'équipe commun

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Kenneth W. Thomas & Ralph H. Kilmann, 1974 — Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (5 modes de gestion du conflit)
- Brandenburger & Nalebuff, 1996 — concept de coopétition
- Samsung et Apple — exemple de coopétition : Samsung, rival d'Apple, est aussi son principal fournisseur d'écrans OLED
- Dean Tjosvold, David W. Johnson, Roger T. Johnson & Haifa Sun, « Can Interpersonal Competition Be Constructive Within Organizations? », The Journal of Psychology (2003) : la compétition devient constructive lorsqu'elle repose sur un socle de coopération et des règles équitables

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026