

Micro-manager tue ! Comment s'en sortir ?

Passer son temps à surveiller le travail de ses employés par-dessus leur épaule, aucun manager n'en a rêvé. Et peu reconnaissent le faire... parce que tels des fumeurs compulsifs refusant de reconnaître leur addiction, ils sont devenus accros sans même s'en rendre compte ! Erwann Rozier, cofondateur de FlyTheNest, aide les managers à arrêter de micro-manager leurs équipes (et de tuer leur entreprise à petit feu).

Temps de lecture : minute

10 octobre 2019

Dans votre entreprise, tâchez de déceler les symptômes aigus d'une addiction grave. Contrôle des horaires d'arrivée, limitation drastique de l'usage des cartes bancaires, critique systématique de 100% des productions de ses collaborateurs, mauvaises blagues de patrons sur l'heure de départ...

Pourtant, nombreux sont les entrepreneurs à vouloir se détacher du micro-management, qui leur fait perdre du temps, et démotive leurs employés. Seulement, dans la réalité, tels des fumeurs obsessionnels entre deux avions, ils se jettent sur la moindre opportunité de micro-manager ! Et si le micro-management était une drogue ? Pour le jeu de cet article au moins, traitons ainsi cette addiction, qui fait des ravages sur les bancs de l'entrepreneuriat.

Mico-manager crée une forte dépendance, ne

commencez pas !

Ha, la première bouffée de micro-management... Tout accro s'en rappelle, qu'il soit repenté ou non. Le plaisir d'exercer un pouvoir sur autrui est alléchant. Et lorsqu'on débusque une connerie faite par son subordonné, on se dit qu'on a bien fait de commencer à micro-manager, et qu'on saura garder cette habitude sous contrôle. Tout semble fonctionner, alors qu'on maîtrise peu à peu les outils du micro-management. Bientôt, on fait tout son boulot en gardant un œil sur celui des autres. Toutes les excuses sont bonnes pour justifier la critique paternaliste : c'est pour son bien, c'est comme ça qu'il progresse, et puis il faut bien qu'il me respecte...

Rapidement, on se complait dans ce rôle, sans jamais avoir assez de temps pour l'exercer. On demande des postes de management à plus haute responsabilité. Pour pouvoir ne faire plus que ça, et ne plus jamais avoir à produire. Nos seules fiertés sont alors les réussites de nos collaborateurs, qu'on s'accapare sans vergogne. On est convaincu d'en avoir besoin, et que sans ça, l'entreprise s'écroulerait. Comment s'assurer que vos équipes font du bon boulot, si vous ne les marquez pas à la culotte ? À ce moment-là, vous ne pouvez plus vous passer de micro-manager vos employés; et vous êtes aveugle aux dangers de ce stupéfiant...

Micro-manager peut entraîner une mort lente et douloureuse

Les conséquences négatives du micro-management sont connues et discutées sur la place publique depuis déjà quelques années. Nous vous en proposons ici un résumé, probablement non exhaustif. D'abord et avant tout, il ne faut pas négliger le coût du contrôle. À la fin du mois, le salaire de Big Browser est immense ! Pour vous déjà : votre incapacité à vous focaliser sans être obsédé par le travail d'autrui vous rend

improductif et irritable. Vouloir maîtriser les faits et gestes d'autres humains finit toujours par miner ceux qui exercent le pouvoir...

Mais le plus coûteux pour l'entreprise, c'est l'effet du micro-management sur vos équipes. Tout le monde le sait, être sans cesse contrôlé démotive et désengage. La créativité est limitée, car pourquoi s'emmerder à être inventif quand notre manager censurera de toute façon nos originalités ? Dans un tel système de management, chaque employé est poussé à être "moyen". Ni trop bon ni trop mauvais, juste médiocre. C'est ça que vous voulez pour votre startup ?

Ce nivellement par le milieu, c'est sur les jeunes qu'il est le plus dramatique. Comme la violence parentale ou le bizutage, le micro-management se reproduit naturellement lorsqu'on en a été victime. Combien de profils à potentiels se sont ruinés la santé dans un style de management qui ne leur convenait pas ? Car, il ne faut pas l'oublier, le micro-management attaque les esprits affaiblis, et les corps anxieux. Ulcère, exéma, perte de sommeil... Autant de symptômes du stress souvent généré par ces pratiques. Associé à la perte de sens, le contrôle à outrance - notamment chiffré et mesuré - pousse des dizaines de milliers de personnes par an à l'épuisement professionnel : le fameux burn-out.

Faites-vous aider pour arrêter !

Si le micro-management est vraiment une addiction, et si, comme certains de nos clients, vous voulez en sortir sans jamais y arriver, voilà quelques conseils. Faites confiance petit à petit. Ceux que vous micro-managez ont perdu l'habitude de prendre des initiatives, et le manque de contrôle vous rendra parfois colérique. Alors délimitez des projets simples et circonscrits, aux objectifs clairs et précis. Assurez-vous que vos collaborateurs aient bien compris ce que vous voulez, et donnez-leur carte blanche.

Dès que votre équipe commence à prendre ses aises, définissez clairement une direction globale à votre action. Faites-le ensemble ; ainsi tous auront le même niveau de réflexion et de connaissance. Une fois tous alignés, vous pouvez travailler de concert en limitant les erreurs...

Des erreurs, il y en aura tout de même, alors préparez-vous à accepter que tout ne sera pas aussi parfait que quand vous micro-managiez. Sevrez-vous sur certaines périodes, en prenant par exemples de vraies vacances, de celles où l'on éteint son téléphone professionnel.

Au bout d'un moment, les résultats vont commencer à arriver. Maintenant que vous n'êtes plus le goulot d'étranglement de votre équipe, celle-ci réalise et réussit bien plus de choses... Vous en êtes alors à la dernière étape, la plus difficile.

Vos collaborateurs ne travailleront pas mieux si vous vous réveillez au milieu de la nuit en pensant à leur job quotidien. Libérez-vous de la charge mentale des activités de vos collaborateurs. Ce n'est pas votre boulot que de penser constamment au leur. Apprenez à lâcher prise, et plus jamais vous ne micro-managerez ! Vous pourrez enfin vous concentrer sur ce que vous faites de mieux, au lieu de gaspiller votre temps et l'engagement de votre équipe à contrôler chacun de leurs faits et gestes.

Article initialement publié le 1er août 2018

Article écrit par Erwann Rozier