

Les aléas du micro-management !



**Vous êtes un manager rigoureux, bien organisé et rien ne vous échappe ?
Vous connaissez par cœur les membres de votre équipe et vous connaissez leur emploi du temps à la lettre ?
Vous êtes peut-être en train de glisser vers le micro-management. C'est pourquoi il est important de le définir, de l'identifier, et de connaître les risques qu'il engendre.**

Paola Tumbarello, Directrice d'ExeKutive.biz (ReKroute)

Pointilleux, à l'affût du moindre accroc et souvent soupçonneux, le « micro-manager » se concentre sur des choses mineures. L'accessoire devient l'essentiel, le secondaire est prioritaire. Sans le vouloir, il tire les équipes vers le bas. Le micro-management est donc à éviter si l'on a pour objectif de faire progresser ses équipes et développer leur performance. Le micro-management est facilement reconnaissable par les collaborateurs tandis que les micro-managers se voient rarement comme tels et réfutent ces allégations en considérant leur style de management comme « structuré ou organisé ».

►► Alors, comment savoir si je suis un « micro-manager » ?

Vous avez tendance à effectuer les tâches assignées à vos subordonnés ? Vous êtes plus centré sur la procédure que sur la performance globale et les résultats ?

Le micro-manager suit et évalue chaque étape au lieu de donner des instructions générales. En fait, il évite la délégation des décisions et délègue la responsabilité mais pas l'autorité.

►► Quels sont les risques ?

- Un désengagement des employés et une baisse de la productivité. La notion de micro-management peut être étendue à

tout contexte social où une personne prend un niveau inapproprié de contrôle et d'influence sur les membres d'un groupe. Un micro-management continu peut conduire à un désengagement de l'employé qui peut avoir le sentiment d'un manque de confiance envers son travail ou son jugement. Son apathie touche non seulement sa propre productivité, mais peut s'étendre à celle de ses collègues. Un collaborateur productif est

« Le micro-manager suit et évalue chaque étape au lieu de donner des instructions générales. »

une personne dont le travail est reconnu. Ayez confiance en leurs compétences et vous verrez leur autonomie et leur productivité augmenter.

- La démission de membres de l'équipe.

Le micro-management peut aussi être vu comme une tactique utilisée par les managers pour éliminer les employés non désirés. Cela peut conduire à la démission de salariés qui considèrent alors leur milieu de travail trop stressant. Un collaborateur impliqué est une personne sereine. Veillez à maintenir une ambiance de travail agréable et vous sentirez votre propre niveau de stress baisser.

- Des objectifs non atteints

Les décisions peuvent être retardées car le micro-manager ne définit pas clairement les buts et les objectifs d'ensemble. Ainsi, le flux d'information entre les employés peut être restreint et la direction d'un projet changée plusieurs fois. Un collaborateur efficace est une personne qui connaît la vision de son manager et qui la partage. Veillez à tracer une ligne directrice et à vous y tenir pour construire un projet avec votre équipe.

►► Que faire ?

Force est de constater que le micro-management peut avoir des conséquences sur la motivation mais aussi sur les résultats d'une équipe.

Par conséquent, pour un mana-

ger, la meilleure manière de progresser consiste à faire évoluer et monter en compétences les membres de son équipe. Plus ceux-ci monteront dans la chaîne de valeurs, plus ils grignoteront son « territoire » ce qui l'obligera à monter lui aussi en apportant plus d'idées, en étant plus stratégique, en tirant davantage de leçons des opérations quotidiennes, etc. A ce sujet, Martin Luther King disait : « Il n'y a pas de travail insignifiant. Tout travail qui aide l'humanité a de la dignité et de l'importance. Il doit donc être entrepris avec une perfection qui ne recule pas devant la peine. Celui qui est appelé à être balayeur de rues doit balayer comme Michel-Ange peignait, comme Beethoven composait ou comme Shakespeare écrivait. Il doit balayer les rues si parfaitement que les hôtes des cieux et de la terre s'arrêteront pour dire : « Ici vécut un grand balayeur de rues qui fit bien son travail ». *

A RETENIR

Le micro-manager

Effectue des tâches assignées à ses équipes.
Suit trop méticuleusement chaque étape.
Entraîne un désengagement et une démotivation.
Contribue à la baisse de productivité.
N'atteint pas ses objectifs.

Nos conseils

Indiquer les grandes lignes directrices.
Faire évoluer l'équipe.
Déléguer le plus possible et responsabiliser.
Faire monter en compétences.