

# LEADERSHIP GUADELOUPE NEWSLETTER

Le micromanagement n'est pas une stratégie, c'est de la peur déguisée.

Le micromanagement communique une chose à votre équipe :

« Je ne vous fais pas confiance. »

**LE MICROMANAGEMENT MÈNE À  
UN TURNOVER ÉLEVÉ ET À UN MANQUE DE CONFIANCE ENVERS LES COLLABORATEURS ? C'EST POURQUOI...**

Le micromanagement est un style de management qui se caractérise par le contrôle excessif des collaborateurs.

Vous pouvez contribuer aux prochaines newsletters en envoyant des articles.

Devenez membre de Leadership Guadeloupe, prenez une formation avec ProficiencyPlus

Les leaders ne pratiquent pas le micromanagement parce qu'ils recherchent le contrôle, ils le pratiquent parce qu'ils craignent l'échec.

Vous êtes toxique pour vos collaborateurs et leur productivité quand :

Toutes les décisions doivent passer par vous.  
Vous êtes mal à l'aise si vous n'avez pas le contrôle.  
Vos collaborateurs ne prennent plus d'initiatives.  
Ils doivent souvent refaire des tâches déjà faites.

La pression augmente.  
La confiance est brisée.  
La communication n'est pas bonne.  
Les collaborateurs s'en vont.  
La croissance est lente ou inexistante.  
La frustration s'accumule.  
Le burnout guette.  
La créativité est au plus bas.



ATELIER INTERACTIF :

**SAVOIR ÉCOUTER POUR ÊTRE VU ET ENTENDU,**

JEUDI 7 AOÛT 2025,

DE 17 HEURES À 21 HEURES,

À JARRY. 50 EUROS.

INSCRIVEZ-VOUS ICI : [HTTPS://PROFICIENCYPLUS.ORG/](https://proficiencyplus.org/)

---

**FAIRE CONFIANCE À L'ÉQUIPE CORRESPOND À  
ENCOURAGER SA PRODUCTIVITÉ.  
ENCOURAGER SON AUTONOMIE CORRESPOND À  
AUGMENTER SA SATISFACTION AU TRAVAIL.**

---



Réduire son stress en laissant votre équipe travailler comme elle le souhaite et à son rythme, c'est améliorer la communication.

Bâtir la confiance en prenant du recul et en laissant les collaborateurs gagner en confiance par le travail, c'est assurer leur responsabilisation.

**Le micromanagement n'empêche pas l'échec. Il le garantit.**

Le micromanagement force un manager à faire davantage d'efforts et à s'épuiser.

La confiance engendre de l'énergie.

Le micromanagement sape l'énergie.

La confiance ramène les personnes à la vie.

Si vous perdez des collaborateurs, commencez par regarder la façon dont vous les dirigez. Trop de contrôle, pas assez de communication, aucune confiance, discours négatif, présence permanente et intimidante, toujours une remarque négative à faire, attitude directive et autoritaire, mauvaise écoute ou absence d'écoute, relations verticales, "Je sais-tout et j'ai toujours raison, il n'y a qu'une seule manière de faire", etc.

Abandonner le contrôle ne fait pas de vous un leader faible, au contraire cela permet à votre équipe de se renforcer sans que vous ne portiez le poids.

Quand vous arrêtez de tout faire, vous donnez aux autres la possibilité d'en faire davantage. Certains feront des erreurs. D'autres réussiront mieux que vous croyiez.

**Un accompagnement sous forme  
d'atelier et/ou de coaching est  
disponible pour les personnes  
déterminées à se distinguer.**



## **DES MESURES CONCRÈTES POUR METTRE FIN AU MICROMANAGEMENT :**

### **1. « QUE DEVRIONS-NOUS FAIRE ? »**

**Scénario** : votre collaborateur vous apporte un problème et attend de vous une solution.

#### **1. Vieille habitude :**

Vous intervenez et donnez la réponse.

#### **2. Nouvelle action :**

Faites une pause et dites :

"Vous êtes plus proche du problème que moi. Qu'est-ce que votre instinct vous dit ?

Cela montre votre confiance en eux et commence à les entraîner à réfléchir par eux-mêmes plutôt que les encourager à toujours demander de l'aide.

Même si leur réponse n'est pas parfaite, encouragez-les à développer leurs idées au lieu de les corriger.

La croissance commence ainsi.

### **2. LAISSEZ LE SILENCE FAIRE LE GROS DU TRAVAIL.**

**Scénario** : vous demandez des idées lors d'une réunion et personne ne prend la parole. Vous commencez à remplir l'espace de paroles.

#### **1. Vieille habitude :**

Vous parlez pour combler le silence.

#### **2. Nouvelle action :**

N'ayez pas peur du silence. Attendez 60 secondes après avoir posé une question.

##### **1. Dites ceci :**

"Je vais prendre une minute. Je sais que tu as des idées, je suis juste ici pour écouter pour l'instant.

2. Les leaders qui remplissent toujours l'espace de paroles entraînent leur équipe à ne pas réfléchir.

Le silence montre que vous voulez vraiment leur avis.

### 3. « ÉTABLISSEZ UNE LISTE INTITULÉE « VOUS DÉCIDEZ ».

**Scénario** : vous vous sentez submergé par les petites décisions (messages divers, approbations, détails).

#### 1. Nouvelle action :

Faites une liste de 5 choses que vous n'avez plus besoin d'approuver.

Informez votre équipe :

« À partir de maintenant, tu n'as plus besoin de vérifier auprès de moi à ce sujet. Passe simplement l'appel et fais-moi savoir après ce que tu as fait.

Vous créez des zones de sécurité pour la prise de décision.

Il est rapide de construire la confiance.

Le moyen le plus rapide d'évoluer positivement est d'arrêter d'être un goulot d'étranglement. C'est une décision cruciale.

### 4. QUE FAIRE APRÈS L'ERREUR ?

**Scénario** : un membre de l'équipe gâche quelque chose que vous auriez géré différemment.

#### 1. Vieille habitude :

Vous êtes frustré et vous le corrigez.

#### 2. Nouvelle action :

Utilisez cette phrase exacte :

“Je veux comprendre comment vous avez développé cela. Aidez-moi à comprendre.

Cela renforce la prise d'action, pas la perfection.

L'initiative est ce que vous recherchez, pas l'obéissance aveugle.

La plupart des équipes n'ont pas besoin d'être contrôlées davantage, elles ont besoin de plus d'espace pour apprendre et de davantage de sécurité psychologique pour s'épanouir.

ATELIER INTERACTIF : **SAVOIR ÉCOUTER POUR ÊTRE VU ET ENTENDU**, JEUDI 7 AOÛT 2025, DE 17 HEURES À 21 HEURES,

À JARRY.

**50 EUROS.**

INSCRIVEZ-VOUS ICI : [HTTPS://PROFICIENCYPLUS.ORG/](https://proficiencyplus.org/)



ATELIER : **LES FONDAMENTAUX DU COACHING**, DU 09 AOÛT AU 11 OCTOBRE 2025, À POINTE-À-PITRE.

(Le samedi matin)

**L'EXCELLENCE EST UNE HABITUDE.**

L'EXCELLENCE EST L'ART DE VISER LE PLUS HAUT NIVEAU DE QUALITÉ ET DE PERFORMANCE DANS CE QUE L'ON ENTREPREND. C'EST UN ÉTAT D'ESPRIT, UNE QUÊTE INCESSANTE D'AMÉLIORATION ET D'ACCOMPLISSEMENT, QU'IL S'AGISSE D'OBJECTIFS PERSONNELS, PROFESSIONNELS OU COMMUNAUTAIRES.