

CONTRÔLER POUR MOTIVER

Au cours de séances de coaching, il est fréquent de rencontrer des situations où des managers, par ailleurs, efficaces, ont des difficultés avec le contrôle.

Bien souvent, ils ont une image négative du contrôle.

Bien que sur le principe, ils soient d'accord pour admettre que c'est nécessaire, ils considèrent que contrôler, peut être interprété comme un manque de confiance.

Certains disent : «Rien que le mot contrôle a pour moi, une résonance désagréable»

C'est vrai, pourquoi ? Car il est souvent associé à reproches, sanctions, mesures de rétorsions.

A l'inverse, d'autres managers, contrôlent en permanence, jusque dans le moindre détail. Souvent, ils disent qu'il est indispensable qu'ils soient au courant de tout et que c'est le meilleur moyen d'éviter les surprises.

Quelles en sont les conséquences pour les collaborateurs ?

Supposez qu'un manager, demande à un collaborateur de faire un effort particulier, ou, que celui-ci, s'est vu confier une mission particulière et qu'il ne se passe rien après, qu'est-ce que le collaborateur peut se dire ?

Que le manager ne s'intéresse pas aux efforts du collaborateur.

Que la tâche ou la mission confiée n'est pas importante.

Est-ce que le collaborateur se sentira, valorisé, soutenu ? Ce n'est pas sûr, en tout cas, il le sera moins que lorsqu'il se sent suivi.

Comment savoir, autrement qu'avec le contrôle, que le collaborateur a fait un effort particulier, a fait du bon travail, a atteint son objectif ?

Qu'est-ce que le contrôle va pouvoir permettre dans ce cas : féliciter et aussi, quand nécessaire, amener le collaborateur à analyser la manière dont il s'y est pris, lorsqu'il fait du bon travail, et là, c'est à la fois, le motiver et l'aider à progresser.

Et si le collaborateur, ne fait pas ce qui lui est demandé, ou s'écarte de l'objectif ou du comportement attendu de sa part ?

Le contrôle permettra au manager d'amener le collaborateur à changer sa manière de faire, pendant qu'il en est encore temps, et non pas lorsque le collaborateur aura accumulé des habitudes difficiles à changer, ou lorsque l'objectif est devenu hors d'atteinte.

Et cela c'est le côté positif du contrôle, contrôler pour féliciter, contrôler pour faire progresser, contrôler pour motiver. Et cela, fait partie intégralement du rôle du manager.

Et c'est tout à fait différent, d'un contrôle permanent, ressenti comme pesant, voire même stressant par les collaborateurs et peut-être même pour le manager lui-même.

CONTRÔLER POUR MOTIVER

Peut-être, pourriez-vous vous poser, par exemple, les questions suivantes :

Comment mes collaborateurs ressent-ils le contrôle et auraient-ils des propositions à faire pour l'améliorer ?

Qu'est-ce que je peux améliorer dans ma façon de contrôler ?

Que puis-je mettre en place et avec qui, pour rendre le contrôle plus motivant, pour qu'il soit ressenti par mes collaborateurs comme un moyen de progresser ?

Que puis-je faire pour «vendre» le contrôle à mes collaborateurs ?

Je ne sais pas si demain vos collaborateurs vont plébisciter le contrôle, mais ce dont je suis sûr, c'est que si vous avez écouté ou lu cet article jusqu'au bout, quelque chose en vous va évoluer à son propre rythme et pour la satisfaction de ceux qui travaillent avec vous et peut-être bien, la vôtre aussi.

Pour en savoir plus :

[«Le leadership en action»](#)

[«Les actions d'accompagnement personnalisées»](#)