

[RETOUR VERS L'ACCUEIL PRINCIPAL \(HTTP://WWW.ORYGIN.FR\)](http://www.orygin.fr)[f \(https://www.facebook.com/Orygin-Coaching-1904368243988883/\)](https://www.facebook.com/Orygin-Coaching-1904368243988883/)[G+ \(https://plus.google.com/u/0/101635590769314800951\)](https://plus.google.com/u/0/101635590769314800951/)[in \(https://www.linkedin.com/company/2536740?trk=NUS_DIG_CMPY-fol\)](https://www.linkedin.com/company/2536740?trk=NUS_DIG_CMPY-fol)[MENU](#)[\(https://www.orygin.fr/coaching-management/\)](https://www.orygin.fr/coaching-management/)

ARTICLES

[ORYGIN CONSEIL](#)[COACHING MANAGEMENT • ORYGIN CONSEIL](#)[ARTICLES](#)[PRINCIPES DE MANAGEMENT](#)[7 ERREURS DE MANAGEMENT À ÉVITER](#)

7 ERREURS DE MANAGEMENT À ÉVITER

Quelles sont les principales erreurs de management ? Les management est un métier, il s'apprend : dans des formations et sur le terrain en étant bien accompagné par un N+1 compétent et par un coach externe, payé pour vous aider à réussir vos premiers pas de leader (<https://www.orygin.fr/coaching-management/reussir-vos-premiers-pas-de-leader/>).

Il y a des erreurs de management à ne pas commettre, parce qu'elles coûtent très cher. Et il y a d'autres erreurs de management, que vous ne pourrez pas ne pas commettre, parce qu'elles font partie de la culture et qu'il faut tout un travail sur soi pour s'en émanciper. Et puis, commettre des erreurs de management ou d'autre chose, ce n'est pas si grave. Le tout est d'apprendre de nos erreurs de management et ainsi de progresser !

Commençons par les erreurs de management les plus faciles à éviter :

1- NE PAS DIRE BONJOUR LE MATIN

Une des erreurs de management la plus facile à éviter consiste à ne pas saluer ses collaborateurs. Faites le tour des popotes en arrivant. Et déjeunez de temps en temps avec vos collaborateurs: cela fait plaisir et c'est nécessaire pour «garder le lien». Vous serez ainsi accessible et on vous parlera. Du coup, vous apprendrez des infos utiles que vous n'auriez jamais autrement (ou trop tard), vous déminerez des conflits potentiels, et pourrez tenir compte des idées qui vous seront suggérées.

2- PRENDRE VOTRE ÉQUIPE DE HAUT

Si vous avez été promu parmi vos pairs, diverses erreurs de management vous guettent. la première d'entre elles est de vous montrer trop proche de vos anciens collègues. La seconde est de les prendre de haut, en créant une distance qui va les blesser et leur faire penser que vous avez pris la grosse tête...

(voir : [prendre en mains une nouvelle équipe \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/prendre-en-mains-une-nouvelle-equipe/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/prendre-en-mains-une-nouvelle-equipe/))

Votre nouveau rôle de manager change la relation avec vos anciens collègues, mais ce n'est pas une raison pour leur faire sentir à tout bout de champ, que c'est vous le chef. Cela crée du ressentiment chez vos collaborateurs. Ils vous trouvent arrogant et vous passez finalement pour un chef avec peu d'autorité, puisque vous êtes obligé de rappeler que vous avez du galon pour vous faire respecter....

3- NE PAS ÉCOUTER VOS COLLABORATEURS

Pour écouter vos collaborateurs, vous devez être accessible, être présent. Un manager qui gère lui-même les projets au lieu de les déléguer n'aura pas assez de temps et de disponibilité mentale pour entrer en contact direct avec ses collaborateurs. Du coup, il n'écouter pas ou n'entendra pas leurs observations et leurs réflexions. L'erreur serait de croire que du moment que le travail est fait, vous n'auriez pas besoin de vous intéresser et à connaître les difficultés que rencontrent vos collaborateurs. Malgré la présence physique du dirigeant, cette attitude équivaut à une absence effective ressentie par les collaborateurs. Voir à ce sujet : “[qualité de présence à soi-même \(https://www.orygin.fr/coaching-supervision/exercices-de-presence-a-soi-meme/\)](https://www.orygin.fr/coaching-supervision/exercices-de-presence-a-soi-meme/)” et “[relations authentiques \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/osez-des-relations-authentiques/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/osez-des-relations-authentiques/)”.

Ainsi, refuser les initiatives ou suggestions de la part des membres de l'équipe, sont des attitudes qui isolent le manager et le désavouent aux yeux de ses collaborateurs. Au contraire, il faut savoir se rendre disponible (en travaillant bien sa [gestion du temps \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/osons-une-autre-gestion-du-temps/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/osons-une-autre-gestion-du-temps/) pour cela), et offrir une [écoute professionnelle \(https://www.orygin.fr/coaching-management/niveaux-de-profondeur-de-l-ecoute-professionnelle/\)](https://www.orygin.fr/coaching-management/niveaux-de-profondeur-de-l-ecoute-professionnelle/), en posant des questions, et en valorisant les réponses.

4- CONSULTER VOTRE ÉQUIPE, MAIS NE PAS TENIR COMPTE DE SON AVIS

Pour travailler en bonne intelligence collective (<https://www.orygin.fr/coaching-equipe/intelligence-collective/>), votre équipe a besoin d'un cadre clair et d'une confiance partagée. Personne n'est dupe si vous vous contentez de faire semblant d'écouter et de tenir compte des avis, si vous n'êtes finalement pas sincère.

Les méthodes participatives doivent permettre le dialogue, pas servir de faux semblant à une manipulation : il ne s'agit pas de faire semblant de demander aux gens leur avis, pour tenter de leur faire dire ce que soi-même on pense. Honnêtement, cette approche est très vite démasquée et la réputation que se fait le manager dans ces cas-là est très dure à décoller !

5- ASSURER VOUS-MÊME L'INTÉRIM D'UN COLLABORATEUR

Parfois, quand un collaborateur est absent, le manager peut décider d'assurer son intérim. Cela part d'une bonne intention : ne pas vouloir donner trop de travail à son équipe. Mais un manager doit comprendre que s'il s'adonne à des tâches de production, il n'y a personne pour manager, personne pour s'occuper de renforcer l'esprit d'équipe (<https://www.orygin.fr/coaching-equipe/renforcer-l-esprit-dequipe/>) pendant ce temps là. Personne ne tient la barre du navire, pendant qu'il est dans la soute en train de réparer la coque du bateau !

En revanche, responsabiliser un individu pour assurer l'interim pendant l'absence d'un collaborateurs est non seulement plus réaliste, mais aussi potentiellement plus motivant pour tout le monde et plus formateur : apprentissage, complicité, polyvalence, meilleure compréhension des autres postes et perception des enjeux globaux.

Il faut absolument apprendre à déléguer. Ne pas déléguer, c'est à la fois se priver de l'expertise de ses collaborateurs et les empêcher de progresser, tout en faisant exploser votre propre charge de travail. Alors apprenez à lâcher prise sur le résultat (<https://www.orygin.fr/coaching-individuel/lacher-prise-sur-le-resultat/>) et à faire confiance à vos coéquipiers.

6 – VOUS AGITER BEAUCOUP

- Il nous arrive d'ailleurs à tous de vivre parfois des situations, où nous sommes tellement pris par ce que nous faisons, que nous en perdons la notion du temps. Dans ce cas, peu importe la fatigue et le reste du monde, nous sommes à la fois absorbés et nourris par ce que nous faisons. C'est une excellente façon de cultiver un haut niveau de vitalité (<https://www.orygin.fr/coaching-supervision/devenir-coach-pro/>) !

- A l'inverse, il nous arrive de passer des journées à toucher à tout, sans rien mener à son terme, et de finir ces journées avec un sentiment de frustration. Ces journées sont ennuyeuses, mais elles nous font passer les temps, parce que nous les vivons en pensant à autre chose, en pensant à ce qui devrait être, au lieu d'être présent à ce qui est !

POURQUOI CHOISIR UNE FORMATION ORYGIN

A chaque pas, laisser le passé en arrière et le futur en avant, ne se concentrant que sur le présent... Se concentrer sur des petits pas, faciles à réaliser, en y mettant toute son attention, au point qu'il n'y ait presque plus de place pour autre chose (voir : [5P Kaizen \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/5p-kaizen/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/5p-kaizen/))

(<https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>)

- Sous prétexte qu'il faut toujours être joignable, on laisse toujours son portable allumé,
- parce qu'il faut se tenir informé, on écoute très souvent « les informations »,
- parce qu'on n'a plus l'habitude de rester tranquille en silence, on met la radio, on feuillette des magazines, on bavarde pour ne rien dire...

Tout cela est très bien sans doute, mais il n'est pas mal non plus de savoir s'accorder des pauses, sans dispersion, des "moments" pleins de soi. Qu'il s'agisse de jardiner, de peindre, de jouer d'un instrument, de marcher en silence, de méditer en s'intériorisant dans le souffle, ou de méditer : de nombreuses activités permettent de se recentrer dans une seule chose à la fois.

Même des petites choses comme prendre sa douche, se laver les dents ou faire la vaisselle, peuvent être des occasions de se concentrer sur l'instant. Au lieu de les « faire », en pensant à autre chose, il est intéressant d'y « être » présent, totalement. A la fois dans son corps, dans ses sensations, dans l'action, aussi minime soit-elle. En étant ainsi intériorisé, l'impression qu'il n'existe qu'un seul instant qui s'étire, au lieu d'une succession d'instant séparés les uns des autres. Plus de stress, plus de hâte, tout se joue, maintenant. Et après ? Après, on verra... pour l'instant, nous sommes maintenant. Et quand viendra « après », on le vivra aussi comme : « maintenant »...

CONTACTEZ UN COACH !

Faites une seule chose à la fois, et faites la doucement. Ensuite quand elle est finie, n'y revenez plus ! Essayez, vous verrez : c'est très reposant, et bien plus efficace !

Je connais des managers qui planifient des réunions moins nombreuses et plus courtes pour éviter de faire perdre trop de temps à plein de gens en même temps et qui, par ailleurs, se donnent toujours un quart d'heure de plus pour leurs entretiens qualitatifs, afin de ne pas être pressés quand le jeu en vaut la chandelle. Un déjeuner par exemple, au lieu de l'avaler le plus vite possible, pourquoi de temps en temps ne pas en profiter pour le prolonger par un bon échange en marchant une demi-heure après le repas ?

Pourquoi, lors des entretiens annuels, ne pas se donner largement le temps d'un échange sur le fond, en les faisant dans un cadre agréable, qui permet de sortir des habitudes et des comportements induits par l'environnement de travail habituel ? Cela prend du temps, qui en fera gagner beaucoup, en prenant soin de la profondeur de l'alliance de travail.

7 – ARRIVER EN RETARD À VOS PROPRES RÉUNION ?

Le laxisme horaire du manager va non seulement agacer, mais il va aussi faire des émules. Le subordonné a tendance à imiter son supérieur, c'est un instinct animal que chacun porte en soi....

Pensez à l'exemple du manager (https://www.orygin.fr/coaching-management/exemplarite-du-manager/), et arrivez vous-même à l'heure (voir des réunions efficaces (https://www.orygin.fr/coaching-management/fores-delegues-reunions-efficaces/))

ORYGIN

Si vous voulez que les gens arrivent à l'heure à vos réunions, commencez par les commencer à l'heure et les terminer à l'heure. Si quelqu'un arrive en retard, ne lui faites aucun reproche en public, mais convoquez-le après la réunion pour un entretien de recadrage s'il est coutumier du fait. Vous verrez qu'en l'espace de très peu de temps, tout le monde arrivera à l'heure. Mais évidemment pas si vous êtes vous-même en retard systématiquement (ce qui arrive plus souvent qu'on le croit aux managers...)

DES ERREURS DE MANAGEMENT PLUS CORIAIRES ?



Des erreurs de management, il y en a plein d'autres du même genre, relativement simples à ne pas commettre, parce qu'elles sont assez évidentes. Toutefois, d'autres erreurs de management sont encore beaucoup plus graves, mais également plus difficiles à éviter, parce qu'elles découlent de la culture managériale et de notre modèle d'éducation : je veux parler de l'orientation problème et de la pensée négative (https://www.orygin.fr/parler-a-

un-coach/)

LES MANAGERS SONT SOUVENT DES RABAT-JOIE

C'est un conditionnement culturel, la plupart des managers n'ont pas le choix, ils ont été entraînés à créer de la valeur dans l'acte de "trouver l'erreur", en corrigeant les écarts par rapport aux objectifs, en résolvant des problèmes. Ces derniers deviennent alors un peu leur fonds de commerce. Dès lors, s'ils passent leur temps à chercher des erreurs et des problèmes... ils en trouvent donc toujours, et ce processus est sans fin ! Pas très stimulant pour les autres de se faire toujours critiquer. En revanche, quand ils délivrent quelque chose de bien, on trouve cela normal. Un peu comme les trains quand ils arrivent à l'heure !

ON SE PASSIONNE POUR LE PROBLÈME

De plus, il existe une croyance très répandue, selon laquelle pour trouver de bonnes solutions, il faut déjà bien comprendre le problème, repérer ses causes afin de les traiter en profondeur. Cela est certainement vrai, notamment pour régler des problèmes techniques sur une machine. Mais en management, les



problèmes sont également d'un autre ordre : relationnels et subjectifs. Or, parler régulièrement en équipe des problèmes « psychologiques » (tels que : les tensions, les conflits, le stress, la frustration, etc...) leur confère plus d'insécurité et les fait exister davantage. Il serait donc intéressant de ne pas trop évoquer les problèmes et de privilégier, si possible, l'orientation solutions...

POURQUOI CHOISIR UNE FORMATION CONTRE-PIED ORYGIN

(<https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>)

Très influencé par les travaux de Milton Erickson, Bill O'Hanlon est réputé pour son approche respectueuse du client en psychothérapie, fondamentalement orientée vers les solutions.

Voici ce qu'il dit lui-même de sa technique :

« L'Orientation Solutions s'attache à accepter et à valider l'expérience vécue par les clients et à les aider à se font sur leur vie, tout en s'assurant de découvrir et d'amplifier leurs possibilités de changement. Cette approche tente d'introduire de la souplesse dans les théories et les méthodes, et aussi des alternatives aux idées limitantes et auto-dévalorisantes que les clients ont d'eux-mêmes ou de leur situation »

CONTACTEZ UN COACH !

(<https://www.orygin.fr/parler-a-un-coach/>)

POUR UN MANAGEMENT PLUS EFFICACE

Voici ce que nous en déduisons pour un management puissant et impertinent (dans le sens où il aide les collaborateurs à sortir de leur champs habituel de pertinence, qui justement crée parfois les problèmes auxquels ils sont confrontés...) – voir à ce sujet : filtre mental (<https://www.orygin.fr/coaching-individuel/filtre-mental/>)

- Les collaborateurs ont des ressources et des points forts pour résoudre les problèmes
- Les difficultés ne peuvent pas durer, puisque tout change sans cesse.
- Le rôle du manager est de repérer et d'amplifier le changement
- Les exceptions au problème sont une ressource précieuse. Identifier les conditions des situations où le problème ne se pose pas, nous donne des indications précieuses sur la manière d'éviter le problème
- Il n'est pas indispensable d'en savoir beaucoup sur le problème pour le résoudre
- Connaître la cause d'un problème n'aide pas forcément à le résoudre : un petit pas positif est la seule chose qui soit nécessaire pour amorcer le changement. Comprendre pourquoi n'est pas nécessaire, du moment que l'interlocuteur voit "comment" (comment s'en sortir)
- Dans l'approche systémique, il est reconnu qu'un changement dans une partie du système peut entraîner des changements dans une autre partie du système. Le coach orienté solutions valorise le client dès qu'un petit changement positif est obtenu.
- Avec l'orientation solutions, la plupart des objectifs sont atteints plus rapidement, puisqu'on fait l'économie du rappel du contexte, de l'analyse des causes, de l'inventaire des mauvaises solutions qui

n'ont pas fonctionné, et de toutes les émotions négatives que ces pensées toxiques (<https://www.orygin.fr/coaching-individuel/pouvoir-negatif-pensees-toxiques/>) suscitent

- Nous ne cherchons pas la meilleure manière de voir, mais accompagnons celle à laquelle croit le plus notre client.
- L'orientation des solutions se focalise sur ce qui est réalisable et qui peut être changé plutôt que sur ce qui est inaccessible et qui ne peut être changé.
- Penser solutions (<https://www.orygin.fr/coaching-individuel/penser-solutions/>) est un apprentissage qui (<https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>) est très intéressant de pratiquer cette approche pour aider les autres à manager et pour qu'un coach se s'ouvre à l'espace solutions...

(Extrait de notre ebook à télécharger (<https://www.orygin.fr/wp-content/uploads/2017/07/Le-coaching-de-lenergie-V3.1.pdf>) : C'est l'exposé détaillé de notre méthode de coaching : Voir sa table des matières (<https://www.orygin.fr/coaching-supervision/ebook-a-telecharger-coaching-de-lenergie/>)

PAUL DEVAUX 06.10.56.14.96 ([HTTPS://WWW.ORYGIN.FR/BLOG/PAUL-DEVAUX-COACH-DIRIGEANT/](https://www.orygin.fr/blog/paul-devaux-coach-dirigeant/))



**CONTACTEZ
UN COACH !**

(<https://www.orygin.fr/wp-content/uploads/2012/02/Paul.png>)
(<https://www.orygin.fr/parler-a-un-coach/>)

- Eloge de la chance – fiche de lecture (<https://www.orygin.fr/coaching-equipe/eloge-de-la-chance/>)
- Fiche technique : Le livre des aspects positifs
- Témoignage d'une expérience vécue : le rapport d'étonnement positif (<https://www.orygin.fr/coaching-management/temoignage-rapport-detonnement/>)
- Reproche ou recadrage ? (<https://www.orygin.fr/coaching-management/reproche-ou-recadrage/>)
- Exprimer une critique (<https://www.orygin.fr/coaching-management/exprimer-une-critique/>)

SAVEZ-VOUS CE QUE SIGNIFIE LE MOT “PROBLÈME” ?

Etymologiquement, problème, vient de :

- “pro” = devant soi
- “blema” = ce qui est à voir
- “problème” = ce qui est à voir devant soi. Par extension, on a dérivé vers la notion d'obstacle, puis de difficulté à résoudre.



Mais, ce qui s'offre à voir, ce qui mérite d'être considéré, n'est pas forcément à résoudre, donc un "problème" au sens habituel de difficulté, de challenge à vaincre !

POURQUOI CHOISIR UNE FORMATION ORYGIN

Une situation peut être vue, appréciée pour ce qu'elle est, sans qu'il faille forcément la changer. Avec la mode du changement (voir [tout est opportunité \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/tout-est-opportunite/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/tout-est-opportunite/)), on s'imaginerait qu'il faut s'occuper de tout, qu'il faut tout pouvoir changer. Mais accueillir les choses comme elles sont, [accepter la réalité \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/accepter-la-realite/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/accepter-la-realite/), c'est bien aussi. Et puis ça nous ferait des vacances ! On s'épuise à tout vouloir améliorer, tout le temps, et après on se préoccupe de [gestion du stress \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/gestion-du-stress/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/gestion-du-stress/), et on se plaint que les autres soient en burn-out...



Les problèmes viennent des étiquettes qu'on colle mentalement sur les situations. Dès lors qu'on en a étiquetée une : « problème », alors elle le devient pour nous, et nous essayons de la résoudre, même s'il n'y a rien à résoudre.



Changer de point de vue : après un examen honnête, que chacun peut faire pour son compte, il apparaît clairement que les problèmes ne viennent jamais des conditions extérieures et toujours de « nous-même dans les situations ! » La seule chose raisonnable à faire est donc simplement de le reconnaître, pour vivre sa vie en responsable et dès lors ne pas se disperser à « essayer » d'améliorer les choses à l'extérieur, par des agitations diverses, qui participent du problème qu'on cherche vainement à résoudre ! Au contraire, s'il y a quelque chose à changer, c'est en soi-même, depuis une écoute profonde. C'est cette invitation à l'écoute de vous-même que vous offre le coaching.

CONTACTEZ UN COACH !

Extrait de notre article : [Vivre sa vie en poète \(https://www.orygin.fr/coaching-individuel/vivre-sa-vie-en-poete/\)](https://www.orygin.fr/coaching-individuel/vivre-sa-vie-en-poete/)

Pour vous inscrire à la prochaine session

* indique un champ requis

Prénom*

Nom*

Courriel*

Message*



POURQUOI CHOISIR UNE FORMATION

Envoyer

ORYGIN

Voici une courte vidéo qui illustre 7 erreurs de management classiques

([https://www.orygin.fr/coaching-](https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/)

[management/pourquoi-choisir-](https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/)

Les 7 attitudes d'un manager inefficace !



CONTACTEZ UN COACH !

(<https://www.orygin.fr/parler-a-un-coach/>)



ECRIT PAR PAUL DEVAUX LE 7 SEPTEMBRE 2017 DANS LA CATÉGORIE PRINCIPES DE MANAGEMENT ([HTTPS://WWW.ORYGIN.FR/COACHING-MANAGEMENT/THEME/PRINCIPES-DE-MANAGEMENT/](https://www.orygin.fr/coaching-management/theme/principes-de-management/))



POURQUOI CHOISIR UNE FORMATION ORYGIN

(<https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>)

Depuis 2006, Paul Devaux a fondé sa propre structure, dans laquelle il intervient en Coaching d'organisations, Coaching des équipes dirigeantes, et Coaching individuel. A l'aise avec les formats courts, centrés sur les résultats et volontairement orientés vers les solutions, Paul Devaux pratique un accompagnement chaleureux et incisif, qui crée l'alliance et bouscule en douceur le cadre de référence de ses clients.

CONTACTEZ UN COACH !

(<https://www.orygin.fr/parler-a-un-coach/>)

VOUS AVEZ AIMÉ CET ARTICLE ? PARTAGEZ LE !



Twitter (<http://twitter.com/intent/tweet/?text=7 Erreurs de management à éviter>)

Facebook (<https://www.facebook.com/sharer/sharer.php?u=https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>)

Google+ (<http://plus.google.com/share?url=https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>)

LinkedIn (<http://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=https://www.orygin.fr/coaching-management/pourquoi-choisir-une-formation-orygin/>)

LAISSER UN COMMENTAIRE

Votre adresse de messagerie ne sera pas publiée. Les champs obligatoires sont indiqués avec *

Commentaire