



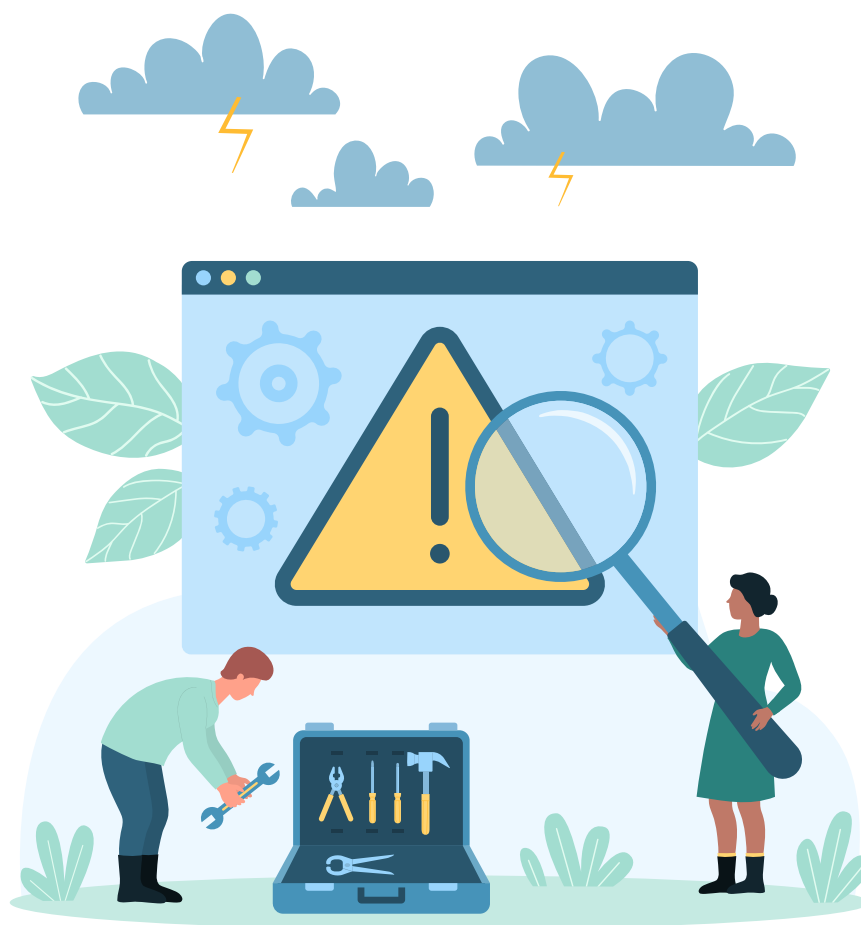
E-BOOK

Et si la relation managériale
se jouait à deux ?

Le courage du lien en 7 clés



3 ERREURS MANAGÉRIALES FRÉQUENTES



“Manager, ce n’est pas avoir le pouvoir sur les autres, c’est avoir la responsabilité d’en prendre soin.”

Dorothée Prouvée



ERREUR N°1

Croire que manager = Donner des ordres



Beaucoup de managers débutent avec cette croyance : “Si je suis chef, c’est moi qui décide et les autres suivent.”

Résultat : ils mettent la pression, contrôlent chaque détail, exigent des résultats immédiats... et s’étonnent de voir leur équipe se démotiver ou se refermer.
Le management par injonction crée du silence, de la peur et un désengagement invisible.

On obtient “l’obéissance”, rarement l’adhésion.

Comment l’éviter ?

- ➔ Passer de la posture du “chef” à celle du leader facilitateur
- ➔ Donner du sens avant de donner des tâches
- ➔ Expliquer le “pourquoi” avant le “comment”
- ➔ Écouter, reconnaître, impliquer : ça ne fragilise pas l’autorité, ça l’ancre
- ➔ Créer un climat où chacun ose contribuer sans crainte

*“Un collaborateur n’a pas besoin d’un chef parfait,
il a besoin d’un repère humain.”*



ERREUR N°2

Vouloir tout contrôler et finir pompier



Certains managers pensent que pour prouver leur légitimité, ils doivent être partout, tout savoir, tout valider.

Ils finissent submergés par les urgences, persuadés que "si je ne le fais pas moi-même, ce ne sera pas bien fait".

Ce besoin de tout maîtriser devient un piège : le manager s'épuise, étouffe son équipe, et perd de vue l'essentiel faire grandir les autres.

À force de vouloir tout piloter, il perd le cap et devient pompier permanent.

Comment l'éviter ?

- ➔ Apprendre à déléguer vraiment : mission claire, objectifs...
- ➔ Clarifier les rôles : qui fait quoi, avec quel niveau d'autonomie
- ➔ Lâcher le contrôle pour retrouver le pilotage
- ➔ Se concentrer sur les priorités managériales, pas sur la micro-gestion
- ➔ Valoriser les réussites et ajuster plutôt que corriger

*"Le contrôle rassure à court terme, mais il épuise à long terme.
La confiance, elle, construit la performance durable."*



ERREUR N°3

Éviter les conversations difficiles



Par peur du conflit, de blesser ou de “mettre mal à l'aise”, certains managers préfèrent laisser traîner les sujets sensibles. Ils espèrent que “ça passera tout seul”. Mais en management, ce qu'on tait s'envenime.

Les non-dits deviennent rancunes, les tensions s'installent, les clans se forment... et la confiance s'effondre.
L'absence de courage relationnel fait plus de dégâts qu'un recadrage maladroit.

Comment l'éviter ?

- ➔ Pratiquer le courage relationnel : dire les choses avec respect et justesse
- ➔ Préférer une conversation claire à un non-dit toxique
- ➔ S'appuyer sur des faits, et chercher la solution plutôt qu'un coupable
- ➔ Préparer ses entretiens délicats : Lieu, moment, posture, intention
- ➔ Faire du feedback une habitude, pas une exception

*“Ce n'est pas la franchise qui blesse, c'est la brutalité.
Dire avec justesse, c'est déjà réparer.”*



EN RÉSUMÉ

- ➔ Manager, ce n'est ni jouer au petit chef,
- ➔ Ni vouloir tout contrôler,
- ➔ Ni fuir les sujets qui dérangent.

C'est donner du sens, déléguer avec confiance et avoir le courage des conversations nécessaires.

C'est savoir conjuguer fermeté, clarté et humanité au service d'un collectif vivant et engagé.

*"Le management n'est pas une fonction, c'est une posture.
Celle de quelqu'un qui choisit chaque jour de faire grandir,
plutôt que de dominer."*



3 ERREURS QUE LES COLLABORATEURS COMMETTENT AUSSI DANS LA RELATION MANAGÉRIALE



“La qualité d’une relation managériale ne dépend jamais d’une seule personne : elle se construit à deux, dans la clarté, le respect et la responsabilité partagée.”

Dorothee Prouvée



ERREUR N°4

Attendre que le manager “devine”



Beaucoup de collaborateurs espèrent que leur manager comprenne spontanément leurs besoins, leur charge, ou leur frustration.

Résultat : malentendus, frustrations silencieuses et sentiment d'injustice.

Le non-dit devient poison, et la relation s'étiole.

Comment l'éviter ?

- ➔ Apprendre à exprimer ses besoins avec assertivité
- ➔ Dire ce qui bloque, sans accuser
- ➔ Oser demander du feedback, plutôt que ruminer
- ➔ Considérer la communication comme une responsabilité partagée

“Ce que tu ne dis pas crée la distance que tu redoutes.”



ERREUR N°5

Se positionner en “exécutant” plutôt qu'en acteur



Certains collaborateurs considèrent leur manager comme “celui qui sait” et se contentent d'appliquer.

Ils oublient que la posture de coopération, c'est aussi oser proposer, questionner, challenger.

Une équipe qui ne s'autorise pas à penser, c'est une équipe qui s'éteint.



Comment l'éviter ?

- ➔ Prendre la responsabilité de sa part d'action
- ➔ Proposer, suggérer, participer aux décisions
- ➔ Voir le cadre comme un appui, pas une contrainte
- ➔ Sortir du réflexe “je subis” pour entrer dans le “je contribue”

“Le management n'est pas un rapport de force, c'est une alliance de forces.”



ERREUR N°6

Confondre franchise et décharge émotionnelle



Dans certaines équipes, l'authenticité est mal comprise : on "dit tout", sur le moment, sans filtre, au risque de blesser ou d'envenimer.

L'émotion brute devient alors une arme, pas une passerelle.

Et la confiance en prend un coup.



Comment l'éviter ?

- ➔ Apprendre à dire les choses au bon moment, au bon endroit
- ➔ Parler en "je", et non en "tu"
- ➔ Distinguer sincérité et impulsivité
- ➔ Cultiver la régulation émotionnelle dans la relation managériale

"L'émotion est une donnée, pas une décision."



EN RÉSUMÉ

- ➔ Apprendre à dire les choses au bon moment, au bon endroit
- ➔ Parler en "je", et non en "tu"
- ➔ Distinguer sincérité et impulsivité
- ➔ Cultiver la régulation émotionnelle dans la relation managériale



ERREUR COMMUNE N°7

Confondre performance et présence

Des deux côtés, on s'y perd parfois :

- Le manager croit qu'être présent partout, c'est bien manager.
- Le collaborateur pense qu'être toujours disponible, c'est être engagé.

Résultat : tout le monde s'épuise, on remplit des cases, on "fait acte de présence"... mais on oublie l'essentiel : le sens et la qualité du lien.
Le temps passé ensemble ne garantit pas la relation, pas plus que l'activité ne garantit la performance.

On confond mouvement et alignement.



Comment l'éviter ?

- ➔ Réhabiliter le temps utile : celui où l'on se parle vraiment, où l'on écoute, où l'on aligne les intentions
- ➔ Pour le manager : savoir être présent sans envahir, soutenir sans surcontrôler
- ➔ Pour le collaborateur : oser prendre du recul sans culpabilité, choisir la qualité de contribution plutôt que la quantité d'heures
- ➔ Apprendre à "ralentir pour mieux agir" : faire moins, mais mieux



"La présence ne se mesure pas en heures, mais en attention."



Manager : Ce n'est ni jouer au petit chef, ni tout contrôler, ni fuir les sujets qui fâchent.

C'est savoir donner du sens, déléguer avec confiance, et avoir le courage des conversations nécessaires.



[dorotheeprouvee_andco_hdf](#)



[Dorothée Prouvée - And'CO](#)



[dorotheeprouvee](#)



[Dorothée Prouvée](#)



@Dorothée Prouvée by **and'co...**



Dorothée Prouvée
Révélatrice d'audace
dprouvee@andco-hautsdefrance.com

06 14 88 17 03
270 RuedesFusillés, 59493 Villeneuve-d'Ascq