FLASH
LEADERSHIP
#10
CHAQUE MANAGER AMBITIEUX DOIT SE POSER CES 6 QUESTIONS INCONFORTABLES

La remise en question n'est pas un luxe. C'est une discipline.

Les questions qui font mal sont celles qui font grandir. Si vous ne vous les posez pas, personne ne le fera à votre place.

QUESTION 1 — « Est-ce que je fais du favoritisme, même sans m'en rendre compte ? »

Le favoritisme est subtil. On donne souvent plus d'opportunités ou plus de temps à certaines personnes sans même s'en rendre compte.

Mais cela finit par éroder progressivement le respect que l'équipe a pour vous.

Posez-vous la question honnêtement : est-ce que je traite tout le monde avec la même équité ? Est-ce que certains collaborateurs bénéficient d'un traitement différent parce que je les apprécie plus ?

« L'équité ne se décrète pas. Elle se vérifie dans chaque décision, chaque interaction, chaque opportunité distribuée. »

QUESTION 2 — « Ai-je vraiment créé un environnement où les gens peuvent me contredire ? »

Vous pensez peut-être être accessible parce que vous dites « ma porte est toujours ouverte » ou « ici, il n'y a pas d'ego ».

Mais si personne ne remet en question vos idées… si tout le monde acquiesce…

Alors vous n'avez pas construit de la confiance. Vous avez construit de la peur. La vraie accessibilité se mesure au nombre de personnes qui osent vous dire que vous avez tort.

« Si tout le monde est d'accord avec vous en permanence, ce n'est pas de l'alignement. C'est du silence. »

QUESTION 3 — « Est-ce que je réagis aux problèmes ou est-ce que je construis des systèmes pour les éviter ? »

Les grands managers ne se contentent pas d'éteindre des incendies. Ils conçoivent et construisent des organisations qui empêchent les incendies de se produire.

Travaillez-vous dans le chaos ou prenez-vous du recul pour travailler sur la vision d'ensemble ?

Si vous passez vos journées à résoudre les mêmes problèmes en boucle, le problème n'est pas le problème. C'est l'absence de système.

« Un pompier éteint des feux. Un architecte construit des bâtiments ignifugés. Vous devez être l'architecte. »

QUESTION 4 — « Est-ce que chaque personne de mon équipe sait exactement à quoi ressemble la réussite dans son rôle ? »

Si votre équipe ne sait pas clairement ce que signifie « bien faire son travail », elle va soit se bloquer, deviner, ou faire le minimum.

La clarté est une forme de respect. Et c'est votre responsabilité de l'apporter.

Ne supposez jamais que c'est évident. Ce qui est clair dans votre tête ne l'est pas forcément dans celle de votre collaborateur. Vérifiez. Toujours.

« L'ambiguité est le terreau de la médiocrité. La clarté est le terreau de la performance. »

QUESTION 5 — « Est-ce que je développe mon équipe ou est-ce que je maintiens son niveau de compétence ? »

Il y a une différence entre une équipe qui tourne et une équipe qui grandit.

Si vos collaborateurs font la même chose depuis un an sans nouvelles responsabilités, sans nouveaux défis, sans feedback de progression, vous ne les développez pas. Vous les maintenez.

Et une équipe qui stagne finit par partir. Les meilleurs éléments en premier.

« Maintenir une équipe, c'est la garder. La développer, c'est la faire rester par choix. »

QUESTION 6 — « Est-ce que mon équipe serait performante si j'étais absent pendant un mois ? »

Si la réponse est non, vous n'avez pas construit une équipe. Vous avez construit une dépendance.

Le vrai test du leadership, ce n'est pas ce qui se passe quand vous êtes là. C'est ce qui se passe quand vous n'y êtes pas.

Si tout s'effondre dès que vous partez en vacances, ce n'est pas un signe d'importance. C'est un signe de fragilité de votre système.

« Votre plus grande réussite en tant que leader, c'est de devenir dispensable. »

PRÊT À PASSER DE BON MANAGER À EXCELLENT MANAGER ?

La Matrice du Leader Complet

Atelier gratuit de 45 minutes — Les 4 dimensions pour devenir un leader respecté.

✓ Courage Managérial — oser les décisions difficiles
✓ Systèmes & Délégation — construire une équipe autonome
✓ Communication & Feedback — avoir les conversations qui comptent
✓ Développement humain — faire grandir les gens autour de vous

👉 Commentez « WORKSHOP » et je vous envoie le lien pour participer

La différence entre un bon manager et un excellent manager, c'est la capacité à se remettre en question. Régulièrement. Honnêtement. Sans complaisance.

ÉCOSYSTÈME : Ce Flash Leadership fait écho au Flash #09 (6 signes), au Courage Managérial (5 piliers), au Framework de Systématisation, au module Comment Déléguer, au Flash #07 (amitié et management), aux 12 Questions du Leader et à la Checklist Auto-Évaluation Annuelle.