WorkySafe

Checklist 15

Contrôle légitime vs surveillance excessive : savoir distinguer

« Piloter le travail, c'est suivre des résultats ; surveiller une personne, c'est lui retirer sa confiance. »

1. Critères essentiels de distinction

- Le contrôle légitime porte sur les objectifs, les livrables et les délais convenus
- La surveillance excessive vise la personne : chaque geste, chaque minute, chaque échange
- Tout dispositif de contrôle doit être connu des salariés avant sa mise en place
- Le contrôle doit être justifié et proportionné au but recherché
- Le micromanagement durable est un facteur de risques psychosociaux : stress, perte d'autonomie, désengagement

2. Bonnes pratiques managériales

- [ ] Fixer des objectifs clairs et des points de suivi réguliers et prévisibles
- [ ] Informer l'équipe et consulter le CSE avant tout outil de suivi de l'activité
- [ ] Laisser des marges d'autonomie adaptées au niveau d'expérience de chacun
- [ ] Appliquer le même niveau de contrôle à toute l'équipe, sans cibler une personne
- [ ] Questionner un besoin de contrôle accru : manque de confiance ou vrai problème de performance ?

3. Évaluer la situation avec discernement

Finalité

Le contrôle doit servir un objectif professionnel clair, pas satisfaire un besoin de maîtrise.

Ciblage

Un contrôle qui vise une seule personne doit alerter : il peut glisser vers le harcèlement.

Transparence

Un dispositif caché ou disproportionné est un signal à ne pas négliger.