

Tristan Ebel

9 attitudes au travail qui semblent bienveillantes...



*mais qui détruisent la performance
de ton équipe*

Erreur n°1 : trop expliquer

Vouloir tout détailler, répondre immédiatement et donner chaque solution rassure sur le moment.

Mais cela empêche l'équipe de réfléchir, chercher, expérimenter et apprendre.

Un manager qui sur-explique fabrique des exécutants... pas des professionnels autonomes capables de prendre des décisions solides.

Erreur n°2 : surprotéger

Éviter les clients difficiles, filtrer les sujets sensibles, absorber toutes les tensions donne l'impression d'aider.

En réalité, l'équipe ne développe plus ses réflexes, ses compétences relationnelles ni sa maturité professionnelle.

On protège aujourd'hui... pour affaiblir demain.

Erreur n°3 : dire trop souvent “Je m’en occupe”

Un manager qui reprend sans cesse les dossiers déresponsabilise son équipe.

Ça va plus vite sur l'instant... mais ça bloque la montée en compétence, la confiance et la prise d'initiative.

Résultat : dépendance forte, progression faible et surcharge permanente.

Erreur n°4 : être disponible 24/7

Être toujours joignable paraît soutenant.

Mais ce modèle installe une pression silencieuse, brouille les limites et entretient l'idée que tout est urgent.

Au final, l'équipe culpabilise, s'épuise et travaille dans un climat d'hyper-disponibilité permanent.

Erreur n°5 : remplacer le feedback par des compliments

Encourager, c'est essentiel.

Mais éviter les retours honnêtes pour “protéger” l’équipe finit par créer frustration, stagnation et incompréhensions.

Un compliment ne remplace jamais un vrai feedback.

L'exigence bienveillante fait progresser. Le confort permanent fait régresser.

Erreur n°6 : trop simplifier le travail

Vouloir rendre chaque tâche facile semble positif.

Mais simplifier excessivement prive l'équipe de défis, d'apprentissage réel et de progression.

On croit faciliter. On étouffe la compétence.

L'équipe exécute... sans jamais réellement se développer ou se dépasser.

Erreur n°7 : gérer les conflits à leur place

Résoudre tous les désaccords semble “efficace”.

Mais cela empêche l’équipe d’apprendre à dialoguer, ajuster, poser des limites et trouver ses propres solutions.

Un manager pacifie temporairement... mais fragilise durablement la maturité collective et la confiance entre collaborateurs.

Erreur n°8 : fixer les objectifs seul

Définir les priorités sans impliquer l'équipe paraît clair et rassurant.

Mais sans co-construction, il n'y a ni appropriation, ni sens, ni engagement réel.

On impose une direction... au lieu de créer une énergie collective qui tire vers le haut.

Erreur n°9 : parler à leur place

En réunion, face aux dirigeants ou aux clients, parler “pour protéger” finit par invisibiliser l’équipe.

On retire la parole, la présence, la crédibilité.

Un manager qui parle trop... empêche parfois ses talents d'exister pleinement.

👉 Suis-moi, pour plus de contenu à la croisée du **leadership**, du **mindset** et de **l'impact**.



Tristan Ebel