

Tristan Ebel

7 comportements *qui* *montrent qu'un* collaborateur va partir



1. Il parle moins qu'avant

La voix se fait plus discrète.

Moins d'idées.

Moins d'avis.

Moins d'implication dans les discussions importantes.

*Ce n'est pas de la timidité : **c'est du détachement.***

Quand quelqu'un ne se projette plus, il se protège.

Il économise son énergie... pour la suite.

2. Il dit “*comme vous voulez*” beaucoup trop souvent

Ce n'est pas un signe de facilité, mais de renoncement.

Quand un collaborateur arrête de débattre, de challenger ou de questionner, ce n'est pas qu'il adhère.

C'est qu'il s'efface.

***Il ne cherche plus à améliorer.
Il cherche simplement à tenir jusqu'à la porte.***

3. Il ne demande plus de feedback

Les collaborateurs engagés veulent progresser.

Ceux qui s'apprêtent à partir veulent juste terminer proprement.

Plus de questions.

Plus de demandes d'ajustement.

Plus d'intérêt pour les perspectives.

Le silence n'est pas une preuve de stabilité.

C'est souvent une alerte.

4. Il cesse de proposer des idées

Les idées sont des investissements.

Quand quelqu'un arrête d'en proposer, c'est qu'il ne croit plus au retour.

**Il se contente d'exécuter.
D'appliquer.**

Sans chercher à améliorer.

C'est l'un des signaux les plus forts d'un départ imminent.

5. Il s'attache uniquement aux tâches "*minimum viable*"

*Il fait son travail.
Juste son travail.
Rien de plus.*

Ce n'est pas de la paresse, mais de la protection.

**Les collaborateurs qui envisagent
de partir réduisent progressivement
leur engagement émotionnel.
Ils se préparent intérieurement à
tourner la page.**

6. Il évite les sujets long terme

Vision, projets internes, évolutions futures...

Il ne se projette plus.

Il répond par politesse, mais son esprit est ailleurs.

Un collaborateur qui ne pense plus à demain dans votre entreprise... pense déjà à demain ailleurs.

C'est rarement verbal, toujours visible.

7. Il s'isole doucement du collectif

Il participe moins.

Rit moins.

Échange moins.

Comme si un fil invisible s'était rompu.

L'isolement progressif est un signal fort : ce n'est pas un conflit, c'est une sortie.

Quand le lien humain s'efface, le départ n'est jamais loin.

Un départ ne surprend jamais vraiment.

Les signes étaient là, discrets, mais présents.

Un collaborateur ne quitte pas un poste : il quitte un environnement où il ne se sent plus vu, soutenu ou considéré.

Le vrai leadership ?

Repérer ces signaux... et agir avant qu'il ne soit trop tard.

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



Tristan Ebel