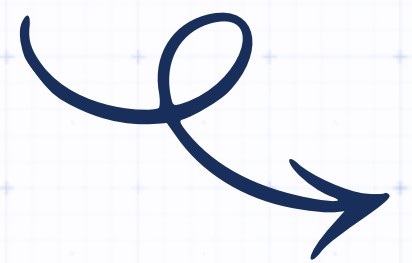


Tristan Ebel

10 comportements **qui fragilisent une équipe** et tuent la confiance.



Attitude 1 : le micro-management permanent

Rien n'abîme la confiance plus vite qu'un manager qui surveille chaque geste.

Le micro-management ne montre pas de l'implication, mais un manque de confiance.

Il étouffe l'autonomie, ralentit l'exécution et installe un doute durable.

Attitude 2 : ne jamais reconnaître le travail

Quand on donne beaucoup, mais qu'on ne reçoit aucun signe de reconnaissance, la motivation s'effondre.

Dire "merci" n'est pas un bonus : c'est un besoin humain.

L'oubli répété finit par créer une distance difficile à réparer.

Attitude 3 : changer les décisions sans explication

La confiance disparaît lorsque les règles changent sans raison claire.

Une équipe peut accepter l'exigence, mais pas l'arbitraire.

Sans cohérence, on n'adhère pas : on s'exécute à contre-cœur, et la culture se fissure.

Attitude 4 : promettre... et ne pas tenir parole

Chaque engagement non tenu abîme l'autorité du manager.

Une parole qui fluctue devient vite une parole qu'on ne suit plus.

La confiance n'est pas un discours : c'est une répétition d'actes cohérents.

Attitude 5 : éviter les conversations difficiles

Fuir les sujets sensibles crée un climat de non-dit où les tensions s'accumulent.

Les équipes sentent tout : le silence n'est jamais neutre.

Un leader affronte les sujets tôt, avec courage et clarté.

Attitude 6 : l'injustice visible

Favoritisme, partialité, décisions incohérentes : *rien ne divise plus vite une équipe.*

Les collaborateurs acceptent l'exigence, mais pas l'injustice.

L'impartialité est la base d'un climat où chacun ose contribuer.

Attitude 7 : ne jamais demander de feedback

Un manager qui ne demande pas de feedback *montre qu'il ne veut pas entendre la vérité.*

Ça ferme les échanges, installe la méfiance et bloque la progression collective.

La confiance se nourrit d'humilité et de réciprocité.

Attitude 8 : communiquer trop tard ou trop peu

Une équipe qui manque d'informations fabrique ses propres conclusions.

Et ces conclusions sont souvent pires que la réalité.

La confiance naît de la clarté, pas du brouillard managérial ou des annonces tardives

Attitude 9 : ne voir que ce qui ne va pas

Un manager focalisé sur les erreurs finit par éteindre les forces.

La confiance décline lorsqu'on se sent observé... mais jamais valorisé.

Equilibrer exigences et reconnaissance est un acte de leadership, pas de complaisance.

Attitude 10 : réagir à chaud

Une réaction impulsive peut briser des mois d'efforts.

Un mot trop vite lancé peut détruire une relation.

La confiance se construit sur la maîtrise, la réflexion et la capacité à répondre... pas à exploser.

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



Tristan Ebel