

Tristan Ebel

8 signes qu'un **manager** commence à devenir **toxique**



La toxicité ne démarre jamais
brutalement.

**Elle s'installe lentement, dans de
petits gestes, de petites phrases,
de petites omissions.**

**Voici les signaux faibles qui
montrent qu'un manager n'est plus
dans le leadership... mais *dans le
contrôle destructeur.***

1. Il surveille plus qu'il ne soutient

Quand un manager passe son temps à vérifier, contrôler, scruter chaque détail, il étouffe l'autonomie.

La confiance disparaît.

L'équipe arrête d'oser et fonctionne uniquement pour éviter les reproches, jamais pour créer ou progresser.

2. Il ne demande plus : “Comment ça va ?”

**La toxicité commence souvent
quand l’humain disparaît.**

Plus d’écoute.

Plus d’attention.

Juste des tâches et des deadlines.

**À partir de là, l’équipe devient
invisible.**

**Et une équipe invisible finit toujours
par se retirer.**

3. Il critique en public, félicite en silence

Un manager toxique inverse les rôles : *il expose les erreurs, mais cache les réussites.*

Résultat : *les collaborateurs vivent dans la peur du faux pas, jamais dans la reconnaissance de leurs apports.*

La motivation s'éteint très vite.

4. Il répond avec irritation, même aux questions simples

Quand chaque échange devient une tension, quand demander une précision dérange, c'est un signe clair : le manager n'est plus dans son rôle.

Le climat se dégrade, l'équipe se ferme, les problèmes s'enchaînent sans jamais remonter.

5. Il prend tout pour une attaque personnelle

*Dès qu'on propose une idée, challenge un choix ou pose une question, il y voit **une remise en cause**.*

Une équipe ne peut pas grandir quand chaque nuance déclenche un conflit.

L'intelligence collective disparaît instantanément.

6. Il oublie systématiquement la reconnaissance

Même quand l'équipe livre, absorbe la charge, dépasse les attentes... rien.

Le silence remplace les "merci".

**Ce manque de reconnaissance
transforme les meilleurs en
personnes qui comptent les jours
avant de partir.**

7. Il ne tolère pas qu'on dise "*non*" ou "*je ne sais pas*"

Dans son esprit, **exprimer une limite**
= manque d'implication.

Résultat : les collaborateurs cachent les difficultés. *Le stress monte, les erreurs aussi.*

Une équipe performe quand elle peut dire la vérité sans crainte.

8. Il crée des préférences et des injustices visibles

Deux poids, deux mesures.

Certains ont tous les droits, d'autres doivent tout prouver.

Les injustices détruisent la confiance plus vite qu'un mauvais salaire.

Une équipe divisée finit toujours par perdre ses meilleurs talents.

Une toxicité managériale ne commence jamais par un scandale.

Elle commence par une absence :
absence d'écoute, absence de reconnaissance, absence de respect.

Le meilleur moment pour agir ? Dès les premiers signes.

Le leadership ne s'improvise pas : il se corrige, chaque jour.

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



Tristan Ebel