

Tristan Ebel

8 comportements qui montrent qu'un **manager** ne maîtrise pas encore son rôle



1. Le besoin de tout contrôler

Un manager qui vérifie chaque détail n'est pas "*impliqué*", il est dépassé.

Le contrôle permanent cache un manque de confiance, de méthode ou de vision.

On dirige mieux en donnant un cap que des consignes minute par minute.

2. Éviter toutes les conversations difficiles

Un manager qui contourne les sujets sensibles laisse les problèmes s'enraciner.

Refuser l'inconfort, c'est refuser son rôle.

Une équipe avance quand les sujets sont adressés tôt, avec calme, courage et honnêteté.

3. Confondre vitesse et précipitation

Signer vite, décider vite, exécuter vite... ne construit rien quand l'essentiel manque.

Un manager qui va trop vite finit par créer du flou, des tensions et des erreurs.

La maîtrise, c'est avancer clairement, pas courir partout.

4. Ne jamais demander de feedback

Un manager qui ne demande pas de feedback montre qu'il n'est pas prêt à grandir.

L'ego bloque l'évolution.

L'humilité, elle, ouvre la voie.

Une équipe progresse quand son leader accepte de se remettre en question.

5. Parler plus qu'écouter

Un manager qui monopolise la parole n'entend plus les signaux du terrain.

Et sans ces signaux, il pilote à l'aveugle.

Un bon manager pose des questions, observe, ajuste... avant de décider.

6. Ne pas assumer ses erreurs

Un manager qui se justifie, minimise ou accuse abîme toute crédibilité.

Assumer n'enlève jamais du leadership : ça en ajoute.

Les équipes suivent les leaders qui reconnaissent leurs failles, pas ceux qui les cachent.

7. Changer d'avis en fonction de la pression

Un manager qui modifie ses décisions selon l'humeur du moment ou la personne en face perd son autorité.

*La constance crée la confiance.
L'incohérence crée la méfiance.*

Un leader stable devient naturellement un repère.

8. Donner des ordres sans donner de sens

Une équipe exécute, mais n'adhère pas, quand le "pourquoi" manque.

Si le manager ne clarifie pas la finalité, la motivation s'effondre.

Le rôle du leader commence là : *traduire, expliquer, orienter.*

Une équipe progresse quand son manager progresse aussi.

Reconnaître ses angles morts n'est pas une faiblesse : c'est un accélérateur.

**Le leadership n'est jamais acquis.
Il se travaille, il s'ajuste, il s'affine.
Chaque jour.
*Avec humilité et intention.***

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



Tristan Ebel