

Tristan Ebel

7 erreurs que même les managers expérimentés font encore



Erreur 1 : croire qu'on communique assez

Un manager expérimenté pense souvent que tout est clair.

Mais ce qui semble évident dans sa tête reste flou pour l'équipe.

Sans vérification ni reformulation, les non-dits s'accumulent.

Une équipe ne décroche pas faute d'informations, mais faute de clarté réelle.

Erreur 2 : confondre autonomie et abandon

Dire “*je te fais confiance*” ne suffit pas.

Laisser quelqu'un avancer sans cadre, sans soutien ni points de repère, ce n'est pas donner de l'autonomie, c'est créer de l'incertitude.

Un leader accompagne sans étouffer, et ne disparaît pas sous prétexte d'autonomie.

Erreur 3 : ne donner du feedback qu'en cas de problème

Certains managers n'interviennent que lorsque ça déraille.

Résultat : l'équipe associe feedback à sanction. La reconnaissance disparaît, la confiance s'érode.

Un manager expérimenté n'oublie pas que le feedback est un outil d'alignement, pas un signal d'alerte tardif.

Erreur 4 : protéger trop longtemps un profil toxique

Par peur du vide ou par loyauté excessive, certains gardent un talent difficile trop longtemps.

Mais un seul comportement destructeur abîme toute une culture.

Un leader aguerri sait qu'un "bon" performer toxique coûte bien plus qu'il ne rapporte.

Erreur 5 : penser que tout le monde fonctionne comme eux

Même avec des années d'expérience, certains managers restent centrés sur leur propre style.

Ils oublient que les motivations, besoins et modes de fonctionnement diffèrent.

Un bon leader adapte son approche.

Un mauvais impose son modèle, puis s'étonne du désengagement.

Erreur 6 : vouloir régler les problèmes trop vite

Avec l'expérience vient la tentation d'aller droit au but.

Mais résoudre trop vite, c'est ignorer les nuances.

Parfois, l'équipe a surtout besoin d'être écoutée, pas tranchée.

**Un leader pressé coupe la parole.
Un leader mature cherche à comprendre avant d'agir.**

Erreur 7 : oublier de prendre soin d'eux-mêmes

Même les managers chevronnés s'épuisent à force de porter l'équipe.

Un leader fatigué devient moins patient, moins lucide, moins inspirant.

**Prendre soin de soi n'est pas un confort : c'est une responsabilité.
Un manager qui s'éteint entraîne son équipe avec lui.**

Un manager expérimenté ne devient pas excellent en évitant les erreurs.

Il le devient en les voyant plus vite, en les corigeant plus tôt, en les assumant plus clairement.

Le leadership n'est pas une maîtrise parfaite : c'est une progression continue, ancrée dans la lucidité et la remise en question.

Tristan Ebel

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



Tristan Ebel