

Tristan Ebel

7 attitudes qui détruisent la **performance** d'une équipe...



1. Laisser les problèmes s'installer

On se dit que "*ça va passer*".

Mais un petit malaise non traité devient rapidement une tension durable.

Les équipes performantes ne laissent jamais traîner un sujet.

Elles nomment, clarifient et résolvent avant que cela ne s'envenime.

2. Manquer de clarté sur les priorités

Quand tout est important, plus rien ne l'est.

L'ambiguïté génère du stress, de la dispersion et de la frustration.

Une équipe performante a un cap, des priorités assumées et des attentes explicites.

3. Récompenser toujours les mêmes personnes

Quand seuls quelques profils sont mis en avant, l'engagement baisse chez les autres.

La reconnaissance doit être juste, précise et distribuée.

Une équipe fonctionne quand chacun sent que sa contribution compte réellement.

4. Ne jamais demander de feedback

Une équipe qui ne parle pas de ce qui coince finit par *se taire aussi sur ce qui fonctionne.*

Demander des retours réguliers crée un espace de progression et évite l'accumulation silencieuse des frustrations.

5. Ignorer les signaux faibles de démotivation

Les retards, la baisse d'énergie, la participation qui diminue...

Ces signes ne sont jamais anodins.

Les leaders qui savent écouter tôt évitent des départs qu'on "n'avait pas vus venir".

6. Faire passer la pression avant l'humain

**Une équipe peut encaisser des
objectifs élevés.**

**Mais elle ne survivra pas longtemps
si elle se sent seule face à la charge.**

**Le soutien managérial n'est pas un
bonus : c'est un stabilisateur de
performance.**

7. Éviter les conversations difficiles

Ne pas parler d'un problème ne le fait jamais disparaître.

Cela le rend simplement plus coûteux.

Les meilleurs leaders abordent tôt les sujets sensibles, *avec respect et clarté.*

Les équipes ne s'effondrent pas d'un coup.

Elles s'abîment par petites touches, dans ce qu'on ne dit pas et ce qu'on laisse passer.

Identifier ces signaux faibles, c'est protéger la performance autant que la confiance.

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



Tristan Ebel