

Tristan Ebel

# 10 petites attentions qui changent tout dans une équipe



# 1. Dire "merci" de manière précise

Un "merci" vague s'oublie vite.

Un "*merci pour ta rigueur sur ce dossier, ça a vraiment débloqué la situation*" crée de la reconnaissance réelle.

La précision montre que vous voyez le travail invisible, celui que personne ne remarque mais qui change tout.

## **2. Commencer par demander : “*Comment tu vas vraiment ?*”**

*Une équipe se construit sur l'écoute.*

**Prendre trente secondes pour comprendre où en est quelqu'un, avant de parler objectifs :**

- **réduit la pression**
- **renforce la confiance**
- **rappelle que derrière chaque rôle, il y a une personne avec une réalité.**

# 3. Citer un collaborateur en réunion

**Donner la paternité d'une idée en public *crée un impact immense.***

**Cela développe la confiance, montre l'exemplarité et renforce l'envie de contribuer.**

**Reconnaître quelqu'un lorsqu'il est présent, et surtout quand il ne l'est pas, structure une culture solide.**

# 4. Clarifier un objectif en deux phrases

*L'une des plus grandes sources de stress, c'est l'ambiguïté.*

**Reformuler clairement ce qu'on attend, ce qui compte et ce qui peut attendre permet d'éviter les tensions inutiles.**

**La clarté, donnée au bon moment, épargne des heures de confusion.**

# 5. Protéger un collaborateur en surcharge

**Voir quelqu'un fatiguer et intervenir : *réorganiser, alléger, soutenir.***

**Cette attention simple crée une loyauté durable.**

**Quand *les équipes se sentent protégées, elles redoublent d'engagement.***

**C'est un signal fort : la performance compte, mais la santé compte davantage.**

## **6. Demander : “*De quoi as-tu besoin pour avancer ?*”**

**Cette question change le climat d'une équipe.**

**Elle transforme le manager en ressource, pas en pression supplémentaire.**

**Elle invite à la transparence, aux demandes concrètes, et débloque souvent ce qui semblait être un problème complexe.**

# 7. Reconnaître les petits progrès

*On célèbre souvent les grandes victoires, mais les vraies transformations viennent des micro-avancées.*

**Un mot pour saluer un progrès, même discret, renforce la motivation et rappelle que l'excellence se construit grâce aux efforts constants, visibles ou non.**

# 8. Prendre le temps d'expliquer une décision

On ne peut pas tout partager, mais on peut toujours donner du contexte.

Comprendre le "*pourquoi*" réduit les frustrations, renforce la cohésion et aligne l'équipe.

Une décision expliquée crée plus d'adhésion qu'une décision simplement imposée.

# 9. Féliciter quelqu'un qui s'est dépassé

Pas pour le résultat, mais **pour l'effort fourni.**

**Reconnaître le courage, la persévérance et la discipline valorise les comportements qui construisent une culture solide.**

*On ne renforce pas la performance en félicitant seulement ce qui se voit.*

# 10. Être réellement présent pendant un échange

*Poser son téléphone, regarder la personne, écouter sans interrompre.*

**Cette simple présence change la dynamique.**

**Elle donne de la valeur à la parole donnée, renforce la confiance et montre que, même dans l'urgence, l'humain reste prioritaire.**

**Les équipes ne se transforment pas grâce à des programmes compliqués.**

**Elles se transforment grâce à des gestes simples, répétés, authentiques.**

*Chaque attention crée une culture.  
Chaque détail construit la confiance.*

**Et chaque leader choisit, chaque jour, l'impact qu'il veut laisser.**

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



**Tristan Ebel**