

Tristan Ebel

Les 7 *peurs* que les équipes *ressentent*... *mais n'expriment jamais*



Les équipes ne se taisent pas par manque d'intérêt.

Elles se taisent par protection.

Quand un cadre manque de clarté ou de sécurité, les collaborateurs gardent beaucoup pour eux.

Comprendre ces peurs invisibles, c'est éviter des tensions, du désengagement et des départs soudains.

Peur 1 : la peur d'être mal compris

Les collaborateurs craignent souvent que leurs intentions soient interprétées négativement.

*Alors ils limitent ce qu'ils disent.
Pour réduire cette peur : clarifier,
reformuler, rassurer sur l'intention.*

Une équipe qui se sent comprise parle plus vrai, plus tôt, plus utilement.

Peur 2 : la peur d'être jugés faibles

Beaucoup n'osent pas dire qu'ils sont perdus, dépassés ou fatigués. Ils préfèrent paraître solides.

Pour sécuriser : *normaliser les questions, encourager la transparence et montrer que demander de l'aide est un acte de maturité, pas un aveu de faiblesse.*

Peur 3 : la peur de déranger le manager

Quand le manager semble surchargé, impatient ou imprévisible, l'équipe hésite à parler.

Elle filtre.

Elle attend.

Pour résoudre : créer des moments d'écoute dédiés et montrer que la disponibilité n'est pas une faveur, mais une responsabilité managériale.

Peur 4 : la peur des conséquences invisibles

"Et si je dis ça... qu'est-ce qui se passera plus tard ?"

Cette peur des impacts indirects bloque la parole.

Pour y répondre : installer un cadre clair, éviter les réactions émotionnelles, et garantir que la transparence n'amène jamais de sanctions déguisées.

Peur 5 : la peur de passer pour négatifs

Certains collaborateurs n'osent pas remonter un problème par crainte d'être perçus comme pessimistes.

Pour libérer la parole : *remercier chaque alerte, valoriser l'honnêteté et rappeler que parler d'un problème est une contribution, pas une plainte.*

Peur 6 : la peur de contredire le manager

Beaucoup voient la contradiction comme un risque hiérarchique.

Alors ils se taisent... même lorsqu'ils savent que la direction prise est mauvaise.

Pour corriger : *inviter explicitement la contradiction constructive et montrer qu'elle renforce l'équipe.*

Peur 7 : la peur d'être remplacés

Quand le climat est instable ou que le manager manque de reconnaissance, les collaborateurs pensent qu'ils sont interchangeables.

Ce sentiment réduit la parole, l'audace et la créativité.

Pour apaiser : valoriser publiquement les contributions et clarifier la sécurité psychologique.

Les équipes ont des peurs simples, humaines, souvent invisibles.

Les nommer, c'est déjà en éliminer une partie.

Un manager qui sécurise la parole récupère énergie, initiative et confiance.

La qualité du climat ne dépend pas de la perfection... mais de la permission.

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



Tristan Ebel