

Tristan Ebel

7 comportements *d'un* manager qui détruisent la sécurité psychologique



Quand une équipe ne parle plus, ne questionne plus, ne propose plus, ce n'est pas un manque d'engagement.

*C'est un manque de sécurité.
Ces comportements invisibles
créent une tension silencieuse
qui détruit la confiance.*

**Les identifier, c'est protéger la
qualité relationnelle du
collectif.**

Comportement 1 : réagir trop vite aux erreurs

Un froncement de sourcils.

Un soupir.

Un commentaire sec.

Un geste minuscule peut suffire à bloquer la parole.

Pour éviter cela : accueillir l'erreur calmement, poser des questions, comprendre le contexte.

La sécurité commence dans la réaction immédiate.

Comportement 2 : couper la parole sans s'en rendre compte

Cette habitude fait basculer l'équipe en mode "*prudence*".

On *parle moins*.
On **réfléchit trop**.

Pour corriger : laisser finir, reformuler, créer un espace d'expression complet.

Écouter sans interrompre
renforce la sécurité.

Comportement 3 : être imprévisible émotionnellement

Une humeur changeante.

Un ton irrégulier.

Une réaction inattendue.

**L'équipe ne sait plus comment
aborder les sujets sensibles.**

Pour restaurer la sécurité :
stabiliser son ton, nommer son
état, et éviter les décisions prises
sous tension.

Comportement 4 : minimiser ce que l'équipe ressent

Dire *"ce n'est rien"*, *"vous exagérez"*, *"ce n'est pas grave"* invalide l'expérience des collaborateurs.

Ce comportement coupe la parole.

Pour restaurer la sécurité :
reconnaître l'émotion, clarifier les faits et traiter le sujet avec respect.

Comportement 5 : manquer de clarté sur les attentes

Quand les priorités changent sans explication, l'équipe se met en mode survie.

Elle parle moins pour éviter les erreurs.

Pour rétablir la sécurité :
annoncer clairement les objectifs, expliquer les raisons et **stabiliser les critères de réussite.**

Comportement 6 : pointer les fautes en public

Même avec de bonnes intentions, **corriger devant les autres provoque gêne, humiliation et retrait.**

Pour préserver la sécurité : *reconnaître en public, ajuster en privé.*

Ce simple réflexe transforme l'ambiance et renforce la confiance dans le cadre.

Comportement 7 : ne jamais reconnaître ses propres erreurs

Quand **le manager** ne montre aucune vulnérabilité, l'équipe se protège.

Elle apprend à **cacher les siennes**.

Pour restaurer la sécurité :
normaliser l'imperfection.

La vérité circule quand le manager l'incarne.

La sécurité psychologique ne demande pas des théories complexes.

Elle demande *de la cohérence, du calme, de l'écoute et une vraie maîtrise des réactions.*

Un manager qui ajuste ces comportements **crée un cadre où l'équipe ose, parle, progresse et se dépasse vraiment.**

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



Tristan Ebel