

7

SIGNAUX QUI DÉGRADENT VOS INDICATEURS RH

Outil de diagnostic pour DRH et Responsables RH de PME/ETI

Absentéisme, turnover, managers absorbés : dans la majorité des PME, ces indicateurs ne se dégradent pas à cause d'un incident majeur. Ils glissent parce que des signaux restent invisibles trop longtemps.

PAR ROY SIDE

15 ans d'expérience terrain · Certification Qualiopi · royside.fr

SIGNAL
01

Les décisions remontent au lieu de descendre

"C'est encore remonté jusqu'à vous ce matin. Un manager qui ne sait pas comment gérer une tension dans son équipe. Vous tranchez. Vous expliquez. Vous rassurez. Et demain ça recommence."

Ce que ça vous coûte

Du temps que vous n'avez pas, sur des sujets qui ne devraient pas être les vôtres.

Dans 30 jours

Vos managers gèrent sans remonter. Vous revenez à ce pour quoi vous êtes là.

SIGNAL
02

L'engagement tient mais les indicateurs glissent

"Pas de conflit déclaré. Pas de plainte formelle. Et pourtant quelque chose coince. Les arrêts courts s'accumulent, les gens font leur travail mais sans énergie. Vous sentez que ça ne peut pas durer — mais vous ne savez pas encore d'où ça vient."

Ce que ça vous coûte

Des signaux que vous voyez mais que vous ne pouvez pas encore chiffrer à votre direction.

Dans 30 jours

Vous avez des données concrètes sur ce qui se passe vraiment dans vos équipes.

SIGNAL
03

Les mêmes plaintes reviennent en boucle

"Les mêmes personnes, les mêmes sujets, la même fréquence. Vous traitez les symptômes mais la cause ne change pas. Vous savez que ce n'est pas un problème individuel — mais vous n'avez pas les outils pour intervenir là où ça se passe vraiment."

Ce que ça vous coûte

Du temps en gestion de cas, alors que le problème est collectif.

Dans 30 jours

Les mêmes situations ne remontent plus — parce qu'elles sont régulées en amont.

"2 jours par-ci, 3 jours par-là. Les arrêts courts s'accumulent et vous savez que ce n'est pas de la malchance. Votre taux grimpe, votre direction vous pose des questions et vous n'avez pas encore d'explication opérationnelle à lui donner."

Ce que ça vous coûte

Des plannings désorganisés, une surcharge sur les équipes présentes et un indicateur dans le rouge que vous ne contrôlez pas.

Dans 30 jours

Vous avez identifié la cause organisationnelle et un plan d'action chiffré à présenter à votre direction.

SIGNAL
05

La performance collective devient irrégulière

"Les objectifs sont partiellement atteints. Pas de raison claire. Les équipes travaillent mais les résultats ne suivent plus. Et quand vous creusez, vous tombez toujours sur les mêmes frictions entre les mêmes personnes."

Ce que ça vous coûte

Des réunions de suivi qui n'avancent pas et une pression de la direction sur des chiffres que vous ne maîtrisez pas directement.

Dans 30 jours

Vous pouvez présenter à votre direction les leviers actionnés et les premiers résultats mesurables.

SIGNAL
06

La coopération se dégrade entre équipes

"Les tensions remontent vers vous plutôt que de se régler entre collègues. Deux équipes qui ne se parlent plus, un manager qui ne sait plus comment faire travailler ses collaborateurs ensemble. Vous êtes devenue la médiatrice par défaut."

Ce que ça vous coûte

Une énergie considérable sur des situations qui ne vous appartiennent pas et qui reviennent en boucle.

Dans 30 jours

Les équipes régulent entre elles. Vous n'êtes plus l'intermédiaire obligé.

SIGNAL
07

Les profils expérimentés commencent à partir

"Ce n'est pas le premier départ que vous ne vous expliquez pas vraiment. Des profils solides, engagés, qui partent sans incident majeur. Et à chaque fois la même phrase dans l'entretien de sortie : l'ambiance, la fatigue, l'envie de changer."

Ce que ça vous coûte

Des coûts de remplacement que vous peinez à justifier et un savoir-faire interne qui part avec eux.

Dans 30 jours

Vous avez les éléments concrets pour stopper l'hémorragie et le montrer à votre direction.

CHECK-LIST RAPIDE

Combien de signaux reconnaissez-vous dans votre organisation ?

1 - 2	Agir rapidement — ne pas banaliser. Outiller vos managers avant que ça s'installe.
3 - 4	Déséquilibre installé. Une régulation collective doit être enclenchée.
5 - 7	Zone critique. Risque de départs et d'absentéisme accru. Une intervention structurante est nécessaire.

Vous vous reconnaissez dans plusieurs de ces signaux ?

Un échange de 20 minutes suffit pour identifier ce qui pèse sur vos indicateurs et voir si une intervention est adaptée à votre contexte.

Vous repartez avec un plan d'action — pas un diagnostic de plus.

→ **Prendre rendez-vous : royside.fr/croissance2**

191 participants · 88% satisfaits · 100% des décideurs satisfaits · Certifié Qualiopi · Finançable OPCO