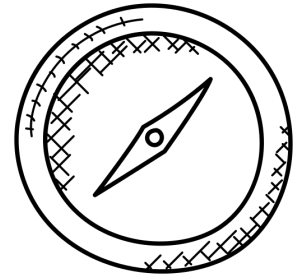


CINQ SIGNAUX QUI RÉVÈLENT QU'UNE ÉQUIPE PERD SA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

Merci de tout cœur d'avoir téléchargé ce guide.

Vous êtes manager, RH ou dirigeant et vous sentez qu'une équipe "ne tourne plus comme avant" — sans savoir mettre le doigt sur le problème ? Ce guide vous donne 5 signaux concrets à observer, les questions à vous poser, et ce que chaque signal vous coûte réellement si vous l'ignorez.



Ces 5 signaux ne sont pas des fatalités. Ils sont des indicateurs précoces — et plus ils sont repérés tôt, plus ils sont faciles à traiter.



Le silence en réunion

La hausse de l'absentéisme ponctuel

Le désengagement silencieux

Les conflits qui ne se règlent jamais vraiment

Le turn-over des meilleurs profils



À HAUTEUR D'ÊTRE



benoit.ahde@gmail.com



<https://zenagilepractices.eu>

1. LE SILENCE EN RÉUNION

Vos réunions se terminent sans contradiction, sans question, sans proposition. Tout le monde acquiesce. Personne ne dit ce qu'il pense vraiment.



Comment le repérer

- Les mêmes 2-3 personnes parlent systématiquement, les autres se taisent
- Les décisions difficiles se prennent "entre deux portes", pas en réunion
- Personne ne pose de question même quand un point reste flou

La question à se poser

« La dernière fois qu'un membre de l'équipe m'a contredit ouvertement, c'était quand ? »

Ce que ça coûte si on l'ignore

Les problèmes ne sont identifiés que lorsqu'ils deviennent des crises. Les bonnes idées du terrain ne remontent jamais. La qualité des décisions baisse — sans que personne ne le signale.



2. LA HAUSSE DE L'ABSENTÉISME PONCTUEL

Pas de longs arrêts, mais des absences courtes qui se répètent : un jour ici, deux jours là, souvent juste avant ou après un week-end.



Comment le repérer

- Des arrêts courts répétés, souvent chez les mêmes personnes
- Une hausse des absences les lundis ou après une réunion difficile
- Des congés pris "au dernier moment", de façon inhabituelle

La question à se poser

« Est-ce que je sais ce qui se passe dans la vie professionnelle de cette personne juste avant chacune de ses absences ? »

Ce que ça coûte si on l'ignore

Le coût direct de l'absentéisme est connu et mesurable. Mais le coût caché est plus important : la charge se redistribue sur les présents, qui s'épuisent à leur tour. Le problème se propage au lieu de se résoudre.

3. LE DÉSENGAGEMENT SILENCIEUX

Personne ne se plaint. Mais personne n'en fait plus que le strict nécessaire non plus. Les idées, l'initiative, l'envie de "bien faire" ont disparu — sans bruit.

Comment le repérer

- Plus aucune proposition spontanée depuis plusieurs semaines
- Les tâches sont faites, mais sans aller au-delà du périmètre demandé
- Les retours sur les projets sont neutres, jamais enthousiastes ni critiques

La question à se poser

« Si je demandais à chacun "qu'est-ce que tu changerais si tu pouvais", est-ce que j'obtiendrais une vraie réponse ? »

Ce que ça coûte si on l'ignore

Une équipe désengagée coûte en performance invisible : pas de retard flagrant, mais aucune amélioration continue. À moyen terme, elle devient incapable de s'adapter à un changement.



4. LES CONFLITS QUI NE SE RÈGENT JAMAIS VRAIMENT

Une tension entre deux personnes ou deux services revient sans cesse, sous des formes différentes, sans jamais être nommée clairement ni traitée à la racine.

Comment le repérer

- Le même désaccord revient sous un autre prétexte, projet après projet
- Des sous-entendus, de l'ironie ou des messages passés "entre les lignes"
- Certaines personnes évitent systématiquement de travailler ensemble

La question à se poser

« Ce conflit, est-ce qu'il a déjà été nommé explicitement — ou est-ce qu'on "fait avec" depuis le début ? »

Ce que ça coûte si on l'ignore

Le conflit non traité draine de l'énergie en continu — souvent plus que sa résolution n'en aurait coûté. Il finit par polariser toute l'équipe, qui doit choisir un camp.



5. LE TURN-OVER DES MEILLEURS PROFILS

Ce ne sont pas les profils en difficulté qui partent en premier — ce sont ceux qui ont le plus d'options ailleurs. Ceux-là partent discrètement, sans faire de vagues.

Comment le repérer

- Les départs concernent souvent les personnes les plus compétentes ou les plus appréciées
- Les motifs de départ évoqués sont vagues ("nouveau projet", "opportunité")
- Les entretiens de sortie ne remontent jamais de signal d'alerte concret

La question à se poser

« Si ma personne la plus précieuse démissionnait demain, est-ce que je serais vraiment surpris ? »

Ce que ça coûte si on l'ignore

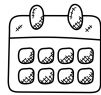
Le coût de remplacement d'un profil expérimenté est estimé entre 6 et 9 mois de salaire (recrutement, formation, perte de productivité). Et le départ d'une personne clé entraîne souvent d'autres départs dans les mois qui suivent.



ET MAINTENANT ?

Si vous avez reconnu un ou plusieurs de ces signaux dans votre équipe, la bonne nouvelle est qu'ils se traitent — souvent plus vite qu'on ne le croit, à condition de les nommer et de les aborder avec la bonne méthode.

Je propose un échange gratuit et sans engagement de 30 minutes pour faire le point sur la situation de votre équipe et identifier les premiers leviers d'action.



PRENONS RENDEZ-VOUS

Crédits icônes par [Freepik](#)



À HAUTEUR D'ÊTRE



benoit.ahde@gmail.com



<https://zenagilepractices.eu>