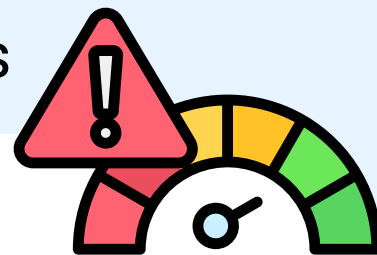


Indicateurs d'alerte organisationnels

"Mesurer, c'est prévenir. Observer, c'est protéger."



Conditions essentielles de surveillance organisationnelle

- ✓ Le taux d'absentéisme est suivi mensuellement
- ✓ Les causes d'absences sont analysées (maladie, stress, surcharge...)
- ✓ Le turnover est mesuré et comparé aux années précédentes
- ✓ Les départs volontaires sont étudiés attentivement
- ✓ Les signaux faibles (désengagement, baisse de performance) sont repérés

Bonnes pratiques RH

- Analyser les tendances plutôt que les chiffres isolés
- Mettre en place un baromètre social annuel
- Réaliser des enquêtes d'engagement régulières
- Exploiter les entretiens de sortie pour identifier les causes profondes

Évaluer le niveau de risque organisationnel



Absentéisme maîtrisé

Les absences sont stables, comprises et traitées de manière préventive.



Turnover sous contrôle

Les départs sont analysés, les causes organisationnelles sont identifiées et corrigées.



Climat social surveillé

Les enquêtes internes montrent un niveau d'engagement satisfaisant et une évolution positive.