

17 indicateurs pour éviter le mur au cours d'une transformation

Éléments d'un diagnostic lucide
pour DRH et Directeurs
en quête
**de démarche efficace
et de performance durable**

Laurence Nerin, consultante et coach
stratégique, catalyseur de liens et de clarté



17 indicateurs pour éviter le mur

Un diagnostic lucide pour DRH et directeurs en transformation et en quête de démarche efficace et de performance durable

Tout semble fonctionner.

Les ateliers tournent, les slides rassurent, tout le monde participe.

Et pourtant... quelque chose reste en travers.

Parce qu'on peut produire **beaucoup de mouvement** sans générer **de vrai effet**.

17 indicateurs lucides pour vérifier si votre accompagnement transforme réellement votre organisation... ou s'il crée surtout une illusion d'avancée.

Pas un ressenti.

Pas de la fluidité.

Pas des bonnes intentions.

Du réel, vérifiable.



Ingénierie et Pilotage



Les premiers signaux. Ceux qui montrent si la démarche repose sur du pilotage solide... ou sur un empilement d'actions qui s'enchaînent sans logique

1. Objectifs clairs et partagés

Peut-on nommer ensemble de ce que l'on cherche à résoudre ou à transformer ?

2. Attentes réellement traitées

Ont-elles été intégrées ou simplement listées ?

3. Déploiement itératif

Le déroulé du plan intègre-t-il les retours du terrain et la maturité des équipes ?



4. **Progression logique**

Est-ce qu'il s'agit d'une séquence cohérente ou d'un empilement d'actions ?

5 **Lecture systémique**

On interroge le système ou les personnes ?

6. **Les points durs évoluent**

Ils sont abordés et traités, pas seulement évoqués.

Engagement et leadership



Ensuite, il y a ce que la démarche fait au leadership. Un accompagnement solide renforce l'autorité, clarifie les rôles, est en support à chaque participant, direction incluse.

7. Accompagnant·e validé·e dans la démarche

les équipes ont-elle le sentiment d'un choix juste ou d'une solution imposée ?

8. Le management

Soutenu, fragilisé... ou contourné ?

9. La direction gagne en clarté et sérénité

l'impact de la démarche engagée : rassurant et mobilisateur ?



10. **Les représentations évoluent**

êtes vous challengé.e sans perdre votre autorité ?

11. **Les points durs évoluent**

Ils sont abordés et traités, pas seulement évoqués.

Valorisation et impact

*Enfin, ce qui compte vraiment : l'impact.
Des résultats indiscutables, visibles, assumés.
Pas seulement une ambiance ou un "on sent que ça avance".*

12. **Des résultats intermédiaires rapidement indiscutables**

2 ou 3 effets indiscutables très rapidement ?

13. **Une coopération accrue**

Circulation, dialogue, arbitrages plus fluides ?

14. **Progression du collectif en maturité**

L'équipe mobilisée fait preuve de plus de clarté et de responsabilité ?



14. **Démarche modélisante**

Transfert de compétences ou dépendance ?

15. **Décisions suivies d'effets**

Des actes tangibles et pas seulement des intentions.

16. **Bénéfices étendus**

Est ce que toute l'organisation bénéficie de la démarche entreprise ?

Le seuil d'alerte



Si plus de quatre indicateurs sont partiels ou absents, votre accompagnement mérite d'être requalifié.

Pas pour "changer d'outil".

Pour **remettre de la lucidité là où elle s'est diluée.**

Reprendre la main

Une transformation n'est pas une succession d'ateliers, ni la déclinaison d'une idéologie.. (déjà vu...)

C'est une bascule dans la manière de décider, de tenir le cap, de faire circuler l'information et de régler les désalignements.

Un accompagnement solide intègre la maturité réelle du système, pas le récit qu'on aimerait s'en faire.

Et surtout : il **rend la structure capable d'agir ensemble**, pas seulement de "réfléchir".

Envie d'un point lucide ?

Vous avez une transformation en cours et quelque chose coince.

Il n'est pas question d'échouer.

Mais vous ne pouvez pas faire semblant.

Je vous propose un échange court, stratégique, pour comprendre ce qui bloque vraiment

Choisissez votre créneau.

30 minutes offertes et sans engagement, pour
regarder vos enjeux avec lucidité et poser les
premiers repères utiles.



Je choisis mon créneau →

Depuis quinze ans,
j'interviens là où les
organisations
s'essoufflent.
Je remets du clair
dans le flou, du
tranchant dans la
décision et du souffle
là où plus rien ne
circule.

Je ne vends pas du
coaching.
J'active les leviers
structurels, individuels
et collectifs pour
redonner au système
sa capacité à agir,
vraiment.

Mon approche est
hors standards et
maîtrisée : elle relie la
lucidité du conseil, la
présence du coaching,
et la connaissance fine
du terrain.
Résultat : des objectifs
dépassés et des
transformations qui
tiennent.

