

# Rendre les coûts visibles –

## Libérer le potentiel de chiffre d'affaires

### Pourquoi ce workbook ?

De nombreuses entreprises sous-estiment le coût caché de la démotivation, de la rotation du personnel, des absences maladie et des task forces inefficaces.

Ce workbook t'aide à calculer tes propres chiffres – avec clarté et réalisme – et à identifier le potentiel concret d'un saut de chiffre d'affaires.

Chaque section contient : paramètres + formule, « d'où viennent les chiffres ? », données clés issues de mes articles de blog, ainsi que des questions de réflexion.

### 1. Coûts liés à la démotivation / au désengagement

#### Paramètres & formule

**Nombre de collaborateurs × % de non-engagés × coût annuel par collaborateur**

Valeur de référence : **14 310 € / collaborateur non engagé / an (\*)**

Exemple : 100 collaborateurs × 15 % × 14 310 € = **214 650 €/an**

(≈ 21,5 % du bénéfice net pour 1 M€)

(\*)Etude Apicil & Mozart Consulting 2020

#### Données clés

Selon Gallup, 88 % des collaborateurs sont non ou faiblement engagés ; coût estimé : 2 250 € / tête / an.

S'ajoutent les coûts indirects : baisse de qualité, perte clients, baisse d'innovation.

#### D'où viennent les chiffres ?

- Enquêtes internes (eNPS, sondages annuels ou trimestriels)
- Estimation conservatrice si aucune donnée : calculer 10 % / 15 % / 20 % de non-engagés
- Indicateurs qualitatifs : baisse d'idées, faible participation, erreurs récurrentes, lenteur
- HR analytics : corrélation engagement / performance / turnover

#### Questions de réflexion

- Quel pourcentage de non-engagés observes-tu réellement ?
- Quels signaux d'alerte remarques-tu (désinvestissement, retrait, qualité qui chute) ?
- Quel impact concret perçois-tu (CA, réclamations, délais) ?
- Quelle première intervention testerais-tu pour réduire le désengagement de 5 points ?
- Quel serait l'effet financier d'une baisse de 5 points ?

 Lire aussi : *Corporate Empowerment contre la démission intérieure et ses coûts (Blog SONIA-BM)*

## 2. Coûts liés à la rotation du personnel

### Paramètres & formule

**Départs annuels = taux de rotation (%) × effectif moyen**

Coût par départ  $\approx 0,9 \times$  salaire annuel (valeur conservatrice)

Total = départs  $\times 0,9 \times$  salaire annuel

Exemple : 100 collaborateurs, 15 % de rotation, salaire moyen 50 000 €  $\rightarrow$   
 $15 \times 45\,000\,€ = 675\,000\,€$  ( $\approx 67,5\%$  du bénéfice net pour 1 M€)

### Données clés

Aux coûts directs (recrutement + intégration) s'ajoutent : perte de savoir, baisse de performance, impact marque employeur.

### D'où viennent les chiffres ?

- SIRH / paie : départs des 12 derniers mois
- Salaire moyen ajusté par rôle si nécessaire
- Facteur multiplicateur 0,5–1,5 (recommandé : 0,9) — scénarios Low / Likely / High
- Inclure : honoraires cabinet, annonces, temps RH, perte de productivité

### Questions de réflexion

- Quel est ton taux de rotation sur 12 mois ?
- Quels postes sont les plus touchés et pourquoi ?
- Quels coûts directs + indirects observes-tu réellement ?
- Quelle action a déjà réduit le turnover (onboarding, mobilité, flexibilité) ?
- Comment évolue ton coût si le facteur passe à 0,7 ou 1,1 ?

 Lire aussi : *Corporate Empowerment contre la rotation du personnel*

## 3. Coûts liés à la maladie / à l'absentéisme

### Paramètres & formule

**Jours d'absence / an  $\times$  salaire journalier  $\times$  nombre de collaborateurs  $\times$  (option : multiplicateur d'effet d'équipe)**

Salaire journalier  $\approx$  salaire annuel / 220 jours ouvrés

Exemple : 100 collaborateurs  $\times$  10 jours  $\times$  200 € = **200 000 €**  
 Avec multiplicateur 1,2  $\rightarrow$  **240 000 €**

### Données clés

Les absences liées au stress & burn-out explosent.

La prévention (mindfulness, leadership, gestion d'énergie) peut réduire ces coûts de 10–20 %.

### D'où viennent les chiffres ?

- Données RH : maladie par collaborateur, total jours d'absence

- Données paie : calcul salaire journalier
- Option : multiplicateur 1,1–1,5 pour effets d'équipe / retard / surcharge

### Questions de réflexion

- Combien de jours d'absence par collaborateur – et quelle tendance sur 3 ans ?
- Causes principales : surcharge, management, climat, santé ?
- Quelle mesure préventive offre le meilleur ROI chez vous ?
- Quel serait l'effet financier de –10 % d'absence ?
- Quels quick wins possibles (pauses, respiration, priorisation) ?

➡ Lire aussi : *Corporate Empowerment contre les coûts de maladie*

## 4. Coûts liés aux Task Forces / surcharge

### Paramètres & formule

**Coûts directs (nombre membres × mois × coût/mois) + coûts additionnels (voyages, consulting, outils) + coûts d'opportunité (travail non réalisé × taux interne)**

Exemple : coûts directs = 5 pers × 3 mois × 4 000 € = 60 000€

+ coûts additionnels (de formation = 5 000 €, de technologie = 2 000 €, de déplacement = 3 000€, de conseil = 10 000€, autres = 1 000€) = 21 000€

**= 81 000 €**

### 📌 Données clés

Les task forces sont souvent un symptôme – pas une solution.

Elles coûtent cher, ralentissent le flux et entraînent perte de qualité et insatisfaction client.

### D'où viennent les chiffres ?

- Rapports financiers / centres de coûts
- Timesheets & estimation des heures internes
- Analyse PMO : quelles tâches régulières ont été sacrifiées ?
- Scénarios si aucun suivi existant : minimum / médian / élevé

### Questions de réflexion

- Quelles task forces dans les 12 derniers mois – pourquoi ?
- Montant des coûts directs + indirects ?
- Quel impact sur les équipes et les délais ?
- Quelle action structurelle aurait évité la task force ?
- Comment réduire la probabilité de 30 % à l'avenir ?

➡ Lire aussi : *Empowerment contre perte de qualité, retards et frustration client*

## 5. Potentiel global & prochain pas

Additionne les 4 blocs de coûts et compare-les à ton bénéfice net.

Dans de nombreuses entreprises, **les coûts évitables représentent autant sinon plus que le bénéfice annuel.**

C'est ton levier pour un vrai saut de performance.

### Mini-Check

- Quels deux blocs priorises-tu sur les 90 prochains jours ?
- Quelle métrique commences-tu à suivre demain ? (engagement, turnover, absentéisme, coûts Task Force)
- Quelle intervention pilotes-tu dans les 14 prochains jours ?

👉 **Note : dans ma Masterclass M-POWER5, tu apprends à réduire ces coûts – et à transformer cette perte en bénéfice mesurable.**