

La nécessaire évolution managériale : misez sur le feedback, l'équité et l'accompagnement



Par Maxime Cariou, CEO et fondateur d'Aymax Group

TRIBUNE. Les attentes des collaborateurs vis-à-vis de leurs managers ont profondément changé. De nouvelles exigences ont émergé, parmi lesquelles la transparence, la reconnaissance et l'équité. Face à ces enjeux, je vous conseille une approche totalement centrée sur le feedback, l'objectivité et le développement professionnel de vos équipes.

1. Faire du feedback une habitude et non une exception

Le feedback est encore perçu, dans de nombreuses entreprises, comme un moment d'échange formel car trop souvent associé (et limité) aux entretiens annuels. Il peut parfois même être perçu comme anxiogène. Or pour qu'il soit efficace, il doit être intégré au quotidien des équipes et devenir un rituel. En créant un environnement où chaque collaborateur peut s'exprimer librement sur son expérience managériale, la parole se libère, les échanges se fluidifient et les équipes performant.

Voici quelques bonnes pratiques pour initier une culture du feedback tangible et palpable :

- **Un feedback mensuel et anonyme :** chaque mois, les collaborateurs peuvent évaluer leur manager et justifier leur note par un commentaire anonyme. Cela permet d'identifier rapidement les points d'amélioration, de valoriser et partager les bonnes pratiques.
- **Une escalade en cas d'alerte :** un collaborateur qui rencontre des difficultés avec son manager ne doit jamais se sentir seul. Les niveaux de management supérieurs (n+2, n+3, etc.) doivent rester constamment accessibles pour intervenir si nécessaire.
- **Un rôle RH renforcé :** vous pouvez par exemple créer un poste de « HR Business Partner » (HR BP), dédié à l'accompagnement des équipes et à l'ancrage d'une vraie culture du feedback au sein de l'entreprise.



- **L'IA au service d'un management plus humain** : grâce à l'intelligence artificielle, les managers disposent aujourd'hui d'outils qui les aident à mieux écouter, anticiper et interagir avec leurs équipes, renforçant ainsi la qualité de la relation managériale.
- **Une communication continue** : l'engagement ne se décrète pas, il se cultive au quotidien. Pour cela, maintenir un lien régulier entre les équipes est essentiel. En s'appuyant sur des canaux internes adaptés – outils de messagerie, plates-formes collaboratives, réseaux sociaux d'entreprise – les échanges deviennent plus simples, plus directs, et donc plus efficaces. Grâce à des solutions de mesure de l'engagement, il est désormais possible d'identifier rapidement les signaux faibles, d'ajuster sa posture et de s'assurer qu'aucun collaborateur ne se sente mis de côté.

L'objectif est simple : casser les silos hiérarchiques et encourager une communication constructive, bénéfique pour tous.

2. Vers un management plus objectif et équitable

Lorsqu'une entreprise connaît une croissance forte et rapide, le risque de voir émerger des disparités dans le management grandit également. Utiliser certains outils pour garantir une évaluation transparente des performances peut être un gage de gestion juste et cohérente des talents.

Voici quelques exemples de politiques d'équité pouvant être mises en place :

- **Une valorisation de la performance, par exemple avec une enquête de performance trimestrielle** : chaque collaborateur peut s'auto-évaluer sur un ensemble de critères, tandis que son manager réalise également son évaluation. Cette double approche permet un échange régulier sur l'évolution des compétences et des objectifs de chacun, lors d'un entretien dédié. Les résultats de ces enquêtes influencent directement l'augmentation annuelle, renforçant ainsi le lien entre effort et reconnaissance.
- **Une politique salariale transparente et équitable** : l'augmentation annuelle doit reposer sur plusieurs critères, objectifs et connus de tous au sein de l'entreprise : l'évaluation de la performance du collaborateur sur le long terme, pour récompenser la régularité et l'engagement continu ; le positionnement salarial du collaborateur, par rapport au marché ; le contexte économique propre à chaque pays où l'entreprise est présente.

Ces approches visent à garantir des décisions salariales justes et alignées avec la réalité de chaque collaborateur.



3. Donner à chacun une trajectoire et les moyens de progresser

Un management efficace et engageant ne se limite pas à la gestion quotidienne : il doit donner une perspective d'évolution claire à chaque collaborateur. La gestion des compétences est aujourd'hui devenue un levier majeur de fidélisation.

Chaque entreprise doit être en mesure d'accompagner ses salariés dans leurs projets professionnels, de manière concrète et pratique. Mettez sur trois piliers :

- **Un plan de carrière transparent** : chaque année, un plan de carrière peut être communiqué à l'ensemble des collaborateurs, plan de carrière dans lequel se retrouvent les critères ainsi que les conditions, identiques pour tous, garantissant l'égalité des chances et d'évolution.
- **Un plan de formation accessible à tous** : l'entreprise doit permettre à chaque collaborateur de suivre des formations adaptées à ses ambitions et à l'évolution de son métier.
- **Une flexibilité pour la reconversion** : le rôle des RH ne se limite plus à accompagner les collaborateurs dans leur parcours au sein de l'entreprise. Il s'agit aussi de les soutenir dans leurs évolutions de carrière, même en dehors de l'organisation. L'entreprise a donc tout intérêt à devenir un véritable moteur de développement professionnel, en proposant des solutions concrètes comme un accès élargi à un catalogue de formations ou un accompagnement individualisé. Autant de leviers qui facilitent les évolutions de poste et les transitions professionnelles, au bénéfice de chacun.

Article à lire ici :

<https://shorturl.at/8sNUe>

