

Guide

# Management collaboratif :

4

étapes-clés  
pour augmenter  
la performance  
collective



# Sommaire

<b>1</b>	Simplifier le rôle du manager avec la puissance de la collaboration	<b>05</b>
	Alléger la complexité des interactions	<b>06</b>
	Faire évoluer le rôle de manager vers un rôle de coach	<b>07</b>
<b>2</b>	Développer des pratiques de management collaboratif et centré sur l'humain	<b>08</b>
	Créer un espace de travail collaboratif adapté	<b>09</b>
	Faciliter le développement des compétences et l'amélioration continue	<b>10</b>
	Valoriser une culture du feedback	<b>10</b>
<b>3</b>	Rendre les membres de vos équipes acteurs de leur collaboration	<b>12</b>
	Co-construire des rituels d'équipe efficaces	<b>13</b>
	Encourager les équipes à réagir activement aux idées	<b>13</b>
	Accélérer la prise de décision avec des interactions en asynchrone	<b>14</b>
<b>4</b>	Mesurer et maintenir l'engagement dans le temps	<b>15</b>
<b>5</b>	Conclusion	<b>17</b>

## Executive Summary

Saviez-vous que des équipes engagées peuvent augmenter la rentabilité de votre organisation de 23% ?

C'est ce que révèle une étude de Gallup en 2024. Cependant, les pratiques managériales classiques ne permettent plus de tirer pleinement parti de cet atout. Une étude de Gartner souligne que pour 77% des employés, le soutien de leur manager est essentiel dans leur travail.

Pour renforcer cette posture dans le contexte actuel, les managers doivent donc se positionner comme des facilitateurs de la collaboration, et adopter des pratiques de management collaboratif centré sur l'humain. C'est grâce à cette nouvelle approche du management que vous pourrez véritablement transformer l'engagement de vos équipes en moteur de performance.

Ce guide présente notre méthodologie en 4 étapes pour vous aider à mettre en place un management axé sur une collaboration efficace en utilisant des outils de management visuel, et créer un cercle vertueux qui contribue à la rétention des talents et à la réussite de votre organisation :

- 1. Simplifiez le rôle de manager :** en utilisant des outils collaboratifs et visuels, les managers peuvent alléger la complexité de leur travail quotidien et se concentrer sur l'accompagnement de leurs équipes vers leurs objectifs.
- 2. Développez des pratiques de management collaboratif :** créez un espace de travail flexible pour vos managers et vos équipes. Par exemple, utilisez une plateforme collaborative pour vous adapter à tous les modes de travail et faciliter la diffusion et le partage d'informations, tout en améliorant vos performances et votre expérience collaborateur.
- 3. Impliquez activement vos équipes :** en co-construisant des rituels d'équipe et en favorisant une culture de l'interaction et du feedback, renforcez l'autonomie de vos équipes, et donnez-leur les moyens de piloter par elles-mêmes leurs processus collaboratifs.
- 4. Mesurez et maintenez l'engagement :** mettez en place un suivi régulier des indicateurs d'engagement et de performance, afin d'ajuster vos actions si nécessaire, et d'assurer une démarche d'amélioration continue.

Saviez-vous qu'avec des équipes engagées, **la rentabilité de votre organisation peut faire un bond de 23% ?**

Ce constat de Gallup (2024) montre à quel point l'engagement collaborateur - capacité à s'impliquer activement dans les sujets et projets de l'entreprise et y trouver du sens - constitue un levier essentiel de performance pour les organisations.


Certes, trouver le bon équilibre entre culture, performance et exécution est complexe pour parvenir à un bon engagement. Cependant, si vous réussissez, cela peut vous apporter **des avantages compétitifs et durables** très conséquents.

Ce qui est certain, c'est que l'engagement des équipes et l'efficacité de leur collaboration sont directement liés à la façon dont ces équipes sont managées. Toujours selon Gallup, **70% de la variation de l'engagement dans une équipe** dépend directement de son manager !

Pour améliorer l'engagement de leurs équipes et générer de meilleures performances, les managers doivent donc **transformer leurs pratiques de collaboration**. De management top-down, ils doivent passer à **un management collaboratif et centré sur l'humain**, et accompagner leurs équipes vers plus d'autonomie et de responsabilisation, en particulier dans un environnement de travail hybride.

Ce guide vous présente **notre méthodologie en 4 points** pour guider vos managers vers cet objectif, et faire évoluer leur rôle et leurs pratiques dans un contexte qui se transforme sans cesse. Cette méthodologie fait appel à la puissance des outils collaboratifs et du management visuel pour **des résultats rapides et concrets**, et permet de mettre en place **un suivi efficace des performances d'engagement** dans le temps.

**70%**



**de la variation d'engagement d'une équipe dépend de son manager**

Source : Gallup

# 1.

## **Simplifier le rôle du manager avec la puissance de la collaboration**

# Simplifier le rôle du manager avec la puissance de la collaboration

## Alléger la complexité des interactions

Aujourd'hui, les managers ont en moyenne **51% de responsabilités supplémentaires** par rapport à ce qu'ils peuvent réellement gérer (Gartner). Ces responsabilités s'avèrent aussi être plus complexes :

- Plus de projets et de personnes à coordonner ;
- Une plus forte pression des coûts ;
- Des difficultés à maintenir des points de contact fréquents avec des équipes qui ne sont pas toujours à 100% sur site.

Cela est particulièrement vrai pour les **middle managers**, ou managers intermédiaires. Étant à la fois en contact direct avec les équipes et le top management, c'est à eux qu'il incombe de traduire les objectifs organisationnels en enjeux opérationnels, et cela génère des responsabilités supplémentaires de part et d'autre.

Pour commencer, il est donc important de **simplifier la manière dont vos managers travaillent et interagissent** au quotidien avec leurs équipes. Une solution efficace et facile à mettre en place est de tester avec eux des outils collaboratifs basés sur le management visuel.

En utilisant **des supports faciles à visualiser et à retenir** comme des diagrammes, des tableaux blancs en ligne ou des plateformes collaboratives, vous soulagez vos managers de la charge de s'assurer que l'information est bien partagée et accessible à tous, à tout moment et depuis n'importe où.



Graphiques, tableaux, nuages de mots,... Autant de supports visuels que vous pouvez combiner pour assurer une transmission d'information efficace.

## Faire évoluer le rôle de manager vers un rôle de coach

D'après l'étude précédente de Gartner, pas moins de 77% des employés considèrent que **le soutien de leur manager est essentiel** dans leur travail. Pour renforcer cette posture dans le contexte actuel, les managers doivent donc se positionner comme **des facilitateurs de la collaboration**, et adopter un rôle de coach vis-à-vis de leurs équipes. C'est ce que l'on appelle **le management collaboratif**.



L'objectif est ici d'accompagner les équipes plutôt que de contrôler leurs faits et gestes, pour **une collaboration propice à l'échange et à la confiance**. Ce changement de paradigme est nécessaire pour répondre aux problématiques managériales actuelles, et obtenir des résultats concrets, tant en termes de performances qu'au niveau du bien-être des employés.

En effet, le bénéfice est double : faire ainsi évoluer le rôle de manager peut décupler vos performances, mais aussi **améliorer le niveau de rétention de vos employés**. Dans un contexte global de pénurie des talents, les équipes qui bénéficient d'un management efficace sont 15 fois plus susceptibles de réaliser de meilleures performances, et ont 3 fois plus de chances de rester dans leur entreprise (Gartner).



# 2.

## Développer des pratiques de management collaboratif et centré sur l'humain



# Développer des pratiques de management collaboratif et centré sur l'humain

Une fois le rôle du manager simplifié, celui-ci peut se concentrer sur la mise en place de **pratiques managériales qui facilitent une collaboration fluide**, tout en respectant les besoins spécifiques de chaque employé.

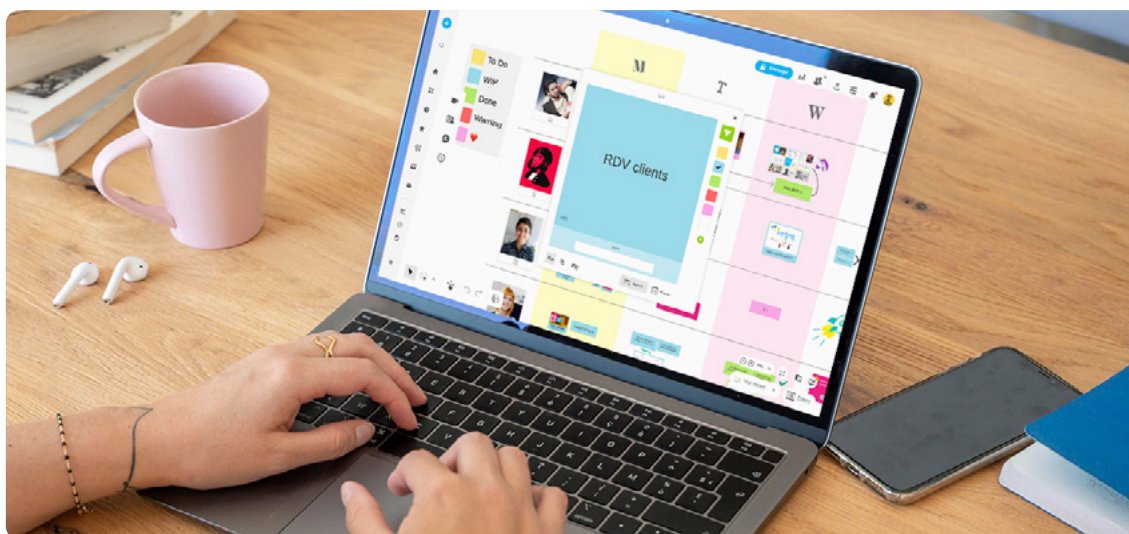
## Créer un espace de travail collaboratif adapté

L'objectif est d'étendre le principe de simplifier le travail et la collaboration à l'ensemble de l'équipe. Voici quelques exemples de points bloquants qu'un manque de management collaboratif pose aux employés actuels :

- Beaucoup de temps consacré à chercher de l'information ou des documents entre de multiples outils et applications ;
- Difficulté à passer de manière fluide du présentiel au distanciel lorsqu'ils travaillent en mode hybride ;
- Difficulté à s'aligner efficacement,...

Pour répondre à ces enjeux et améliorer les performances de vos équipes, pensez à mettre en place **un espace de travail innovant et flexible**, capable de s'adapter aux évolutions de votre contexte et de simplifier vos interactions depuis n'importe où.

**La plateforme collaborative Klaxoon** est un exemple d'outil efficace permettant de créer cet espace centralisé et visuel. Elle se compose d'un tableau blanc en ligne, Board, et d'une dizaine d'activités interactives qui peuvent y être intégrées pour faciliter instantanément le travail de vos équipes :



Avec Board, l'équipe peut accéder à l'ensemble des informations partagées dans le cadre d'un projet, et rester constamment alignée.

- Co-édition et centralisation des informations et de fichiers ;
- Un espace de stockage dans le cloud avec un moteur de recherche performant ;
- Des contenus toujours à jour, garantissant que chaque membre de l'équipe dispose du même niveau d'information.

## Faciliter le développement des compétences et l'amélioration continue

Cependant, l'adoption de nouvelles technologies peut parfois susciter des réticences, notamment en raison du "techno-stress" qu'elles peuvent engendrer. Ce phénomène survient lorsque des outils mal intégrés ou mal expliqués créent de la confusion chez les employés.

En effet, selon une étude de Gallup, 36% des employés européens estiment que les récents investissements technologiques de leur entreprise n'ont pas pour autant amélioré leur expérience de travail, principalement parce que **ces outils leur ont été imposés sans un accompagnement adapté**.



Pour éviter cela et faciliter la prise en main par vos équipes de votre espace de travail collaboratif, vos managers doivent donc leur proposer **des actions destinées à une montée en compétences efficace** :

- **Faciliter le partage des connaissances** entre les membres de l'équipe, en les encourageant à produire eux-mêmes du contenu et diffuser des informations avec l'aide de leurs outils collaboratifs.
- S'appuyer sur ces outils pour **favoriser une démarche d'amélioration continue**, notamment à travers des ateliers d'échange et d'idéation. Par exemple, vous pouvez tester la méthode des 5 Pourquoi pour mieux comprendre la raison à la source d'un projet, ou bien faire une rétrospective une fois qu'il est terminé pour comprendre ce qui a bien fonctionné, et définir vos axes d'amélioration.

Au-delà de la simple maîtrise des outils, il s'agit également d'insuffler à vos équipes **un état d'esprit orienté vers la croissance et l'innovation**. En adoptant cette posture, managers et employés seront constamment motivés à progresser et à s'améliorer ensemble.

## Valoriser une culture du feedback

**Un échange de feedback régulier et constructif** est une pratique managériale incontournable.

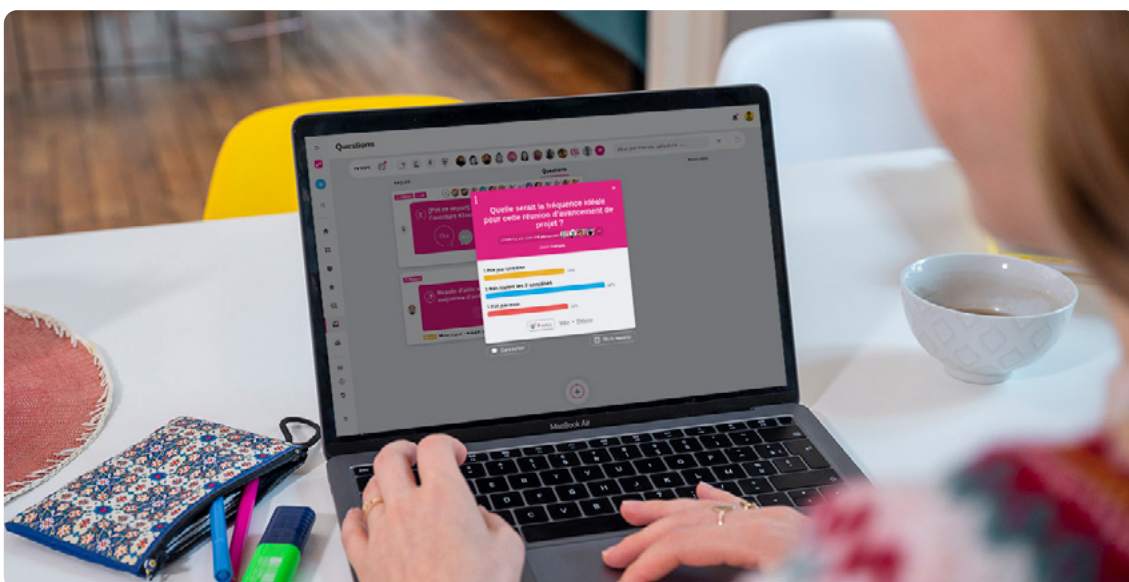
nable pour améliorer la prise de décision, et favoriser une meilleure communication entre vos managers et vos équipes. Qu'il s'agisse d'optimiser le travail au quotidien ou d'améliorer l'expérience collaborateur, le feedback partagé individuellement ou avec l'ensemble de l'équipe doit être **un échange bilatéral** pour être pleinement efficace.

Bien que cette approche puisse sembler évidente, une étude menée par Workleap révèle que **seulement 1 employé sur 4** estime recevoir suffisamment de feedback de son manager pour avoir une visibilité claire sur sa progression vers ses objectifs.

Un bon échange de feedback avec votre équipe doit donc vous permettre de :

- **Créer un climat de confiance** entre le manager et les membres de l'équipe, essentiel pour un dialogue ouvert.
- **Aborder de manière pragmatique** ce qui fonctionne bien et ce qui nécessite des améliorations.
- **Engager les parties prenantes**, en les impliquant dans un plan d'action partagé et efficace.
- **Prendre en compte une diversité de points de vue**, afin de réduire les biais décisionnels et d'aboutir à des décisions plus rapides et qualitatives.

Là encore, la plateforme collaborative Klaxoon peut vous aider à partager un feedback constructif et efficace pour avancer en équipe avec confiance. Grâce aux outils **Sondage et Question**, Klaxoon permet à vos managers de recueillir efficacement les avis de leurs équipes, où qu'elles se trouvent. Cela leur donne un moyen simple et interactif d'instaurer une culture basée sur des échanges de feedback qui accélèrent leurs performances.



Par exemple, à l'aide d'une Question, un manager peut demander du feedback à son équipe sur la fréquence qu'elle estime idéale pour une réunion d'avancement de projet, et décider suivant la majorité des réponses obtenues.

# 3.

**Rendre les membres  
de vos équipes  
acteurs de leur  
collaboration**

# Rendre les membres de vos équipes acteurs de leur collaboration

Toujours d'après Workleap, **75% des employés estiment que leur manager ne définit pas d'objectifs suffisamment précis**. Ce chiffre illustre un problème récurrent : les équipes n'ont pas toujours toutes les données en main pour piloter elles-mêmes leur collaboration de manière efficace.

L'objectif suivant de vos managers est donc **d'embarquer leurs équipes** dans les pratiques introduites précédemment, et leur donner les outils et l'autonomie nécessaires pour **devenir elles-mêmes moteurs** de leurs processus collaboratifs. Il s'agit aussi de comprendre leurs besoins, qui peuvent varier en fonction de leur style de travail, de leur génération, entre autres.

## Co-construire des rituels d'équipe efficaces

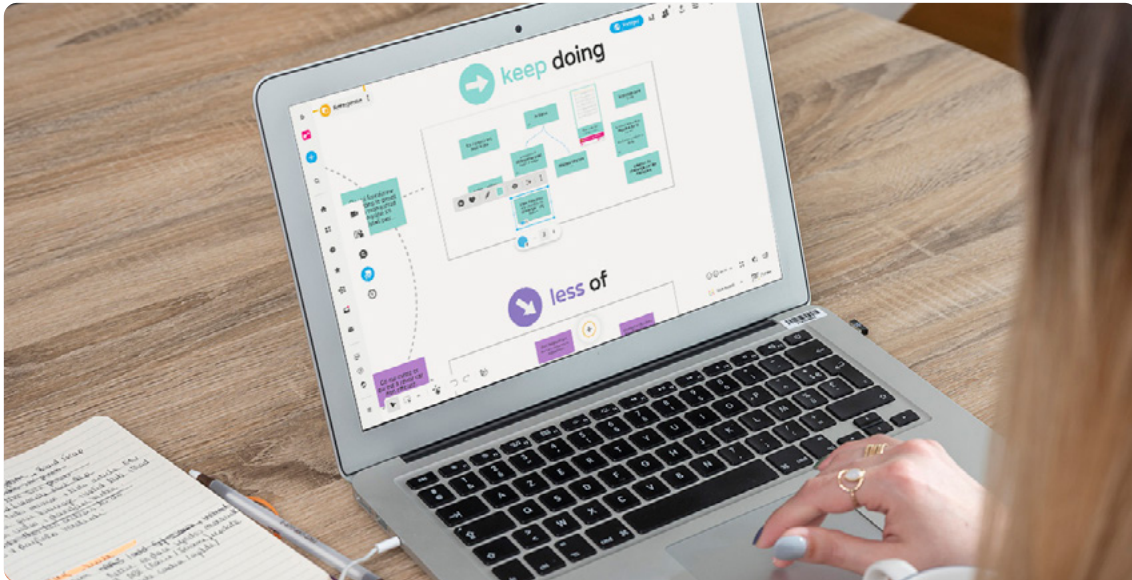
Tout d'abord, la mise en place de rituels d'équipe réguliers et structurés, centrés sur vos objectifs communs, permet non seulement d'améliorer l'efficacité, mais aussi d'assurer l'engagement de vos équipes. Voici des exemples de bénéfices que vos managers peuvent en retirer :

- **Créer un sentiment de co-présence** : à travers des rituels tels que des icebreakers ou des points quotidiens rapides (encore appelés daily), vos managers peuvent maintenir simplement le lien entre les membres de leur équipe, même à distance.
- **Définir clairement les objectifs** : en faisant toujours référence à des objectifs concrets lors de leurs rituels d'équipe, par exemple avec des outils comme la méthode SMART ou les OKR, vos managers peuvent rendre les attentes et les résultats à atteindre limpides et accessibles à tous.

## Encourager les équipes à réagir activement aux idées

Dans une équipe performante, chaque membre doit se sentir écouté et impliqué dans les décisions collectives. En plus d'instaurer une culture du feedback entre managers et collaborateurs, il est crucial d'encourager ces derniers à **réagir et rebondir activement sur leurs idées respectives**, que ce soit en apportant des suggestions, des commentaires, ou en votant pour leurs idées préférées.

La plateforme collaborative Klaxoon permet justement aux managers d'engager facilement toute leur équipe et leur donner envie de participer. Par exemple, grâce à des Questions de vote ou d'évaluation, la fonctionnalité "J'aime" ou encore le dot voting, elle permet à vos équipes de **sélectionner rapidement et visuellement les meilleures idées** partagées lors d'un échange ou d'un brainstorming.



Le dot voting met à disposition de l'équipe un certain nombre de jetons, que chacun répartit ensuite entre ses idées préférées.

## Accélérer la prise de décision avec des interactions en asynchrone

Aujourd'hui, **la collaboration synchrone** et instantanée sollicite et interrompt constamment les équipes dans leur travail.

Que ce soit en enchaînant des réunions et des visioconférences, ou en recevant des notifications au compte-gouttes, ce phénomène draine l'énergie des employés, et génère chez eux **un sentiment de lassitude, la fameuse "Zoom fatigue"**. Sans compter qu'il leur faut en moyenne 23 minutes pour espérer retrouver leur concentration suite à une interruption ! (Université de Californie - Irvine)

Face à cette réalité, il devient essentiel de renforcer l'autonomie de vos équipes à travers **des interactions asynchrones**. L'asynchrone permet de réduire la charge cognitive à tous les niveaux hiérarchiques, en offrant un cadre de travail flexible qui favorise la responsabilisation de chacun.

Pour accélérer la mise en place de pratiques asynchrones, vos managers peuvent par exemple s'appuyer sur des méthodes de travail collaboratif axées sur le co-développement :

- **Identifier clairement le rôle et les responsabilités** de chacun avec une matrice RACI ;
- **Suivre concrètement la progression** à un niveau individuel ou collectif avec une revue mensuelle de performances, sans oublier de reconnaître la réussite quand les objectifs sont atteints.

# 4.

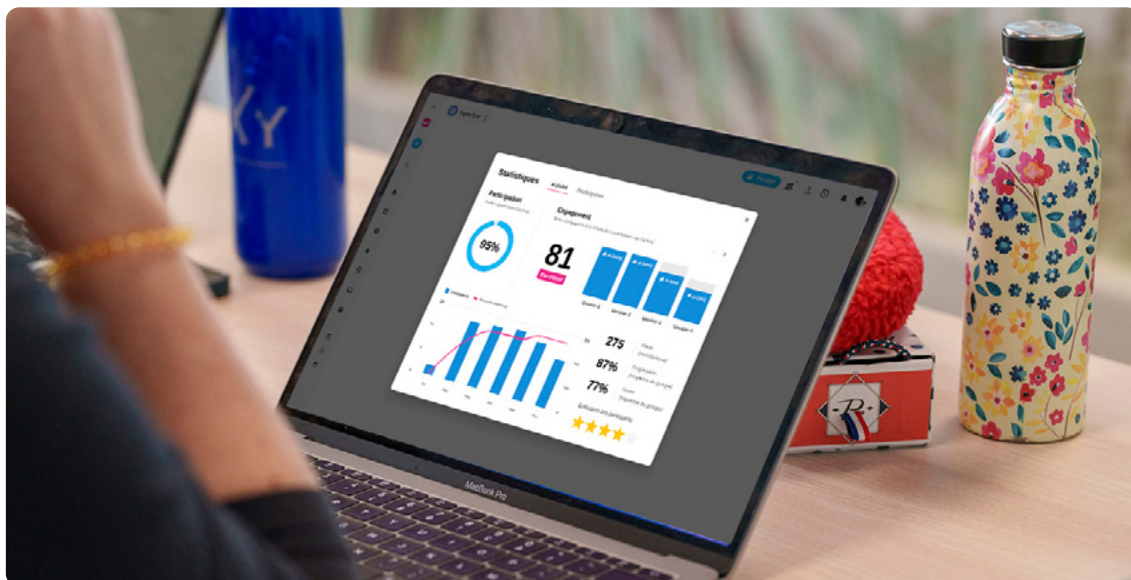
## Mesurer et maintenir l'engagement dans le temps

# Mesurer et maintenir l'engagement dans le temps

Enfin, pour que cette méthodologie ait un réel impact, il est essentiel que vos managers puissent relier les indicateurs d'engagement de leurs équipes à ceux de leurs performances, afin d'avoir **un suivi détaillé de leur évolution conjointe dans le temps**.

Le fait de pouvoir **mesurer concrètement l'engagement du collectif** vous donnera les moyens de le maintenir voire de l'améliorer encore, et de vous ajuster rapidement aux changements de contexte ou aux dynamiques en interne.

Pour cela, vous pouvez mettre en place un système de tracking manuel avec vos outils analytiques, et cela fonctionnerait très bien mais impliquerait de passer du temps à aller chercher les données, les rentrer dans le système et les recouper. Ou alors, vous pouvez retrouver vos statistiques d'engagement **directement dans votre espace collaboratif tout-en-un**.



Avec la plateforme Klaxoon, vous pouvez visualiser l'ensemble de vos statistiques d'engagement dans un seul tableau de bord, pour chacune de vos activités.

Actuellement, Klaxoon est la seule plateforme collaborative qui propose ces fonctionnalités. Pour chacune de vos activités Klaxoon (Board, Question, Sondage,...), vos managers peuvent consulter **un tableau de bord dédié avec toutes les métriques liées à l'engagement** :

- Nombre de participants ;
- Taux d'engagement ;
- Niveau de progression dans l'activité,...

Ainsi, vous savez exactement quelles activités génèrent le plus d'engagement, et vos managers ont une ligne directrice claire pour améliorer leurs pratiques en continu, et les rendre toujours plus collaboratives.



# 5.

## Conclusion

# Conclusion

Pour transformer la collaboration en un véritable vecteur de performance, il est crucial **d'intégrer la notion d'engagement dans vos pratiques managériales**. En adoptant un management collaboratif, qui responsabilise les équipes tout en les impliquant activement, vous pouvez non seulement améliorer vos performances, mais aussi attirer et garder les meilleurs talents.

Ce changement de posture peut sembler ambitieux, mais il ne laisse pas un vide : en effet, en donnant à vos managers et à leurs équipes les outils et l'autonomie nécessaires, vous leur donnez les moyens de **devenir de véritables moteurs dans votre organisation**.

Pour vous accompagner vers cette nouvelle approche du management, **les outils collaboratifs et le management visuel** sont devenus incontournables. La plateforme collaborative Klaxoon vous propose un espace de travail complet, qui simplifie les interactions entre vos managers et vos équipes, et décuple leur efficacité au quotidien.





# **Découvrez comment la plateforme Klaxoon peut faciliter l'évolution de vos pratiques managériales !**

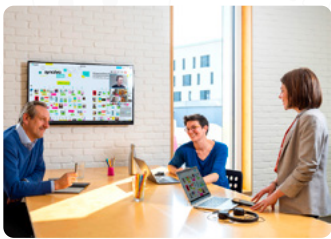
[Contactez-nous pour en discuter](#)



# La plateforme de collaboration visuelle tout-en-un qui booste l'engagement et la productivité en entreprise

Combinant une suite unique de 10 outils de collaboration visuelle, Klaxoon démultiplie l'engagement de tous, en réunion et en dehors, augmente la productivité et favorise un environnement de travail innovant.

En savoir plus



## Augmenter l'engagement avant, pendant et après les réunions

Permettre à chacun d'accomplir plus ensemble, et maintenir un niveau d'engagement élevé en favorisant une culture de participation active, en réunion et au-delà.

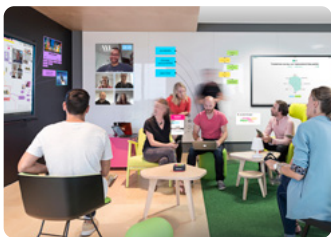
**On obtient 100% d'engagement**  
Vincent Gonzalez, Responsable de la performance - Safran Landing Systems



## Faciliter le business, la prise de décision et accroître la productivité

Simplifier la collaboration en interne et en externe avec vos partenaires, tout en accélérant la prise de décision, les processus, les projets, les livrables et la mise sur le marché.

**On a gagné 40% de temps en plus**  
Marc Gigon, Global Digital Advisor - Microsoft



## Stimuler l'innovation et la prise de décision dans un cadre de travail novateur

Équiper vos collaborateurs avec des outils innovants pour relever au quotidien leurs défis professionnels, où qu'ils soient, tout en rationalisant votre portefeuille applicatif.

**Klaxoon permet de réfléchir ensemble et prendre des décisions ensemble**  
Peter Quiguer, Digital Experience Director - Lesaffre International

7500 entreprises clientes

120 pays

100% CAC 40

4,7/5

## Environnement 100% sécurisé

des technologies à la pointe des standards de sécurité et de confidentialité

- Robust data residency
- CCPA
- SSO SAML
- SOC2 / type2

## Interopérabilité avec vos outils

- Microsoft Teams
- Google Workspace
- Jira Software
- Confluence
- moodle.



Utilisé par plusieurs centaines de milliers de collaborateurs, récompensé dans le monde entier





**klaxoon**

[klaxoon.com](https://klaxoon.com)

