

Mesurer l'engagement pour responsabiliser chaque encadrant et libérer la performance collective.

1. Le Constat : Une Responsabilité Mal Partagée

L'engagement des collaborateurs est un levier de performance essentiel, capable d'améliorer la profitabilité **jusqu'à 35%**. Si le manager direct en est le principal acteur (avec jusqu'à 70% de l'impact sur l'engagement), il n'est pas le seul. Les décisions de la **Direction** (stratégie, vision) et les politiques des **Ressources Humaines** (rémunération, carrière) ont aussi une influence déterminante.

Le problème des outils de mesure classiques est qu'ils créent un amalgame. Faute de pouvoir distinguer ces différentes sources d'influence, on peine à attribuer à chaque acteur sa juste part de responsabilité.

2. La Solution : Le Score d'Appréciation perçue des Collaborateurs (SAC)

Le SAC est un outil de diagnostic qui mesure l'engagement en identifiant clairement sa source. Il distingue la contribution de chaque acteur :

- **L'Encadrant direct** : Son impact direct sur la motivation, le bien-être et la performance de ses collaborateurs.
- **La Direction et les RH** : L'influence du cadre global (stratégie, vision, politiques RH) sur l'engagement des équipes.

Cette distinction est la clé : **elle permet d'attribuer les responsabilités au bon niveau et de mener des actions ciblées.**

3. Le Thermomètre de l'Engagement, pas un simple Diagnostic

Il faut voir la différence entre le SAC et les enquêtes de climat comme celle entre un **thermomètre** et une **analyse médicale complète**.

- **Le SAC est le thermomètre** : Il mesure le **résultat final**, l'effet obtenu. Il répond à la question "Quoi ?".
- **Les enquêtes de climat sont l'analyse médicale** : Elles font un **diagnostic** des causes pour répondre à la question "Pourquoi ?".

L'avantage est double. Premièrement, on ne lance une analyse approfondie que si le thermomètre révèle une anomalie. Deuxièmement, séparer la mesure du diagnostic est plus fiable : tenter de faire les deux dans le même sondage introduit souvent des biais.

Plus léger, le SAC peut être déployé beaucoup plus souvent et à moindre coût. **Il ne remplace donc pas vos enquêtes actuelles ; il leur apporte l'indicateur de résultat agile et fiable qui leur manquait.**

4. Un Processus Alliant Bienveillance et Performance

- **Mesure Rapide et Ciblée**

Un micro-sondage de **moins de 3 minutes** (EazyMirror) pose **4 questions précises** qui permettent d'isoler l'impact de chaque acteur. La confidentialité absolue est garantie.

- **Responsabilisation Claire et Partagée**

Chaque encadrant reçoit son score personnel, la moyenne de ses pairs, ainsi que le score moyen attribué à la Direction et aux RH par sa propre équipe. Il peut ainsi faire la part des choses et comprendre ce qui relève de sa sphère d'influence directe.

- **Transparence et Amélioration Continue**

Les encadrants sont informés que leur score personnel sera partagé avec la direction après une **"période de grâce"** (12 à 36 mois). Cette période leur donne l'autonomie nécessaire pour s'améliorer, sans jugement, en sollicitant si besoin le soutien des RH ou en faisant remonter des points d'amélioration à la Direction.

5. Pourquoi est-ce la bonne approche ?

- **C'est Juste et Précis** : Le SAC met fin aux amalgames. Il tend un miroir objectif à chaque acteur pour qu'il prenne conscience de sa capacité à susciter de l'engagement.
- **C'est Responsabilisant, sans Accuser** : En distinguant les responsabilités, l'outil est perçu comme équitable. La période de grâce donne aux managers le temps et l'autonomie pour s'améliorer dans un cadre sécurisant.
- **C'est Stratégique et Actionnable** : La direction obtient une vision claire des résultats de l'engagement. Elle peut piloter la performance managériale tout en ajustant sa propre stratégie et les politiques RH.
- **C'est Simple et Rapide** : Le processus est extrêmement léger et respectueux du temps de chacun.

En adoptant le SAC, vous ne vous contentez pas de mesurer l'engagement : vous instaurez un dialogue factuel et constructif entre les collaborateurs, leurs encadrants, les RH et la Direction pour aligner toute l'organisation vers la performance.