



Le guide RH pour des relations managériales harmonieuses

5 dispositifs RH à tester dans votre organisation



Sommaire

Introduction	3
1. Les 9 "tue-l'amour" des relations managériales	4
2. Les 3 piliers d'une bonne relation managériale	7
3. 5 actions RH pour améliorer les relations managers/managés	9
a. Problème 1 : Les règles du jeu ne sont pas explicites	10
b. Problème 2 : Les managers n'aiment pas (et ne savent pas) manager	13
c. Problème 3 : Les collaborateurs ne s'impliquent pas assez	15
d. Problème 4 : On ne se parle pas vraiment et pas assez	17
e. Problème 5 : On ne mesure pas les bons KPIs	20
Construire des relations managériales harmonieuses, un défi collectif	22

Introduction

Autrefois fondées sur une hiérarchie rigide, les relations managériales sont aujourd'hui un pilier central de l'équilibre et de la performance des équipes. À bien des égards, elles ressemblent à des histoires d'amour. Les débuts sont souvent prometteurs, mais sans entretien régulier, la relation peut s'étioler et laisser place à l'usure, aux incompréhensions, et parfois, à la rupture.

Des attentes individuelles et fragmentées

Et pour cause. Les attentes des collaborateurs envers leurs managers sont plus que jamais fragmentées. Chacun attend une forme de reconnaissance et d'accompagnement personnalisé, correspondant à ses aspirations, ses besoins et son parcours unique. Il s'agit désormais pour les managers de comprendre la diversité des attentes – qu'elles concernent l'équilibre vie pro/vie perso, le développement de compétences ou encore l'autonomie dans la gestion de leurs missions.

Déjouer les tue-l'amour managériaux

Dans ce contexte, les liens entre managers et collaborateurs ne sont pas à l'abri des "tue-l'amour". Ces moments où la communication se fige, où les petites attentions se perdent, où l'écoute et la reconnaissance s'effacent derrière des processus rigides, un micro-management excessif, une absence de reconnaissance, des processus bureaucratiques étouffants... Bref, autant de freins à la motivation, à la confiance et à l'autonomie.

Raviver la flamme des relations managériales

Heureusement, comme dans toutes les belles histoires, tout peut bien finir. Les obstacles peuvent être surmontés par un effort collectif. Une bonne communication, une écoute active et régulière, des feedbacks constructifs, et surtout, une confiance réciproque permettent de réanimer la flamme managériale.

Le rôle des RH

Votre rôle à vous, RH, devient central. En tant que gardiens des relations au sein de l'organisation, vous devez créer un cadre qui encourage la co-responsabilité, la confiance et le dialogue, tout en veillant à ce que les attentes des collaborateurs, aussi diverses soient-elles, soient prises en compte et valorisées.

Vous trouverez dans ce guide pratique, des dispositifs simples à mettre en place, des actions immédiates à tester et des outils pensés pour aider les managers à instaurer des relations plus harmonieuses avec leurs équipes.



1.

Les 9 "tue-l'amour" des relations managériales

Les relations managériales commencent à se fissurer bien avant que les fractures ne deviennent évidentes. Ces "tue-l'amour" sont souvent subtils, mais ils peuvent, au fil du temps, miner la confiance et l'engagement des équipes. Si on ne les traite pas à temps, ces petites fissures peuvent se transformer en fractures profondes et difficiles à réparer.

Les 9 "tue-l'amour" des relations managériales

1/ Le manque de communication

Lorsque la communication est rare, ambiguë ou absente entre les managers et les équipes, cela crée un climat de méfiance et d'incertitude. Les collaborateurs se sentent déconnectés des objectifs de l'entreprise et des décisions stratégiques.

Les chiffres : Les employés qui ne reçoivent pas d'informations régulières sont 23 % plus susceptibles de se désengager de leur travail.

2/ Des processus longs et bureaucratiques

Les processus décisionnels interminables créent des blocages qui étouffent l'initiative et la créativité des équipes. Les collaborateurs se sentent souvent contraints par des procédures inutiles, ce qui réduit leur capacité à agir de manière agile et efficace.

Les chiffres : 71 % de l'engagement des employés dépend directement de la qualité de la communication interne dans une organisation.

3/ Une charge de travail excessive

L'accumulation des tâches sans moyens supplémentaires épuise les équipes, créant un sentiment d'épuisement et de surcharge. Cela entraîne une baisse de la qualité du travail et une diminution de la motivation.

Les chiffres : 41% des employés rapportent vivre beaucoup de stress au quotidien, la charge de travail étant une des causes principales rapportée.

4/ Le micro-management

Le micro-management est un frein majeur à l'autonomie des collaborateurs. Être constamment surveillé et ne pas pouvoir s'approprier ses tâches tue l'initiative et la créativité.

Les chiffres : 73 % des salariés considèrent que le micro-management est l'un des principaux tueurs de motivation, et 46 % déclarent qu'être micro-managés pourrait les pousser à quitter leur emploi.

5/ Le manque de reconnaissance

Un manque de reconnaissance régulier entraîne une démotivation profonde des collaborateurs, qui se sentent oubliés ou sous-estimés dans leurs efforts.

Les chiffres : Seulement 13% de salariés européens sont engagés auprès de leur entreprise. Le manque de reconnaissance est l'un des principaux facteurs contribuant à ce faible niveau d'engagement.

6/ Le trop-plein de réunions

Les réunions inutiles, sans objectifs clairs, épuisent les collaborateurs et réduisent leur temps disponible pour accomplir des tâches à haute valeur ajoutée.

Les chiffres : 59 % des salariés se disent démotivés par le nombre excessif de réunions, qui auraient pu être remplacées par de simples emails.

Les 9 "tue-l'amour" des relations managériales

7/ Le manque d'opportunités d'évolution

L'absence de progression et d'opportunités de développement professionnel est l'un des plus grands freins à la motivation des collaborateurs.

Les chiffres : 63 % des salariés démissionnaires déclarent que le manque d'évolution professionnelle est une raison majeure de leur départ.

8/ Le pénible entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel est souvent perçu comme une formalité déconnectée du quotidien, contribuant à des relations transactionnelles et peu engageantes entre managers et collaborateurs.

Les chiffres : 41% des salariés disent redouter leur entretien annuel, notamment parce que le rapport de force avec l'employeur est inégalitaire.

9/ Le trop-plein d'emails et l'hyper-connexion

L'hyper-connectivité et l'inondation d'emails, même en dehors des heures de travail, impactent négativement le bien-être et la productivité des salariés.

Les chiffres : Un salarié reçoit en moyenne 144 emails par jour, contribuant à la surcharge cognitive et à l'anxiété.



2.

Les 3 piliers d'une bonne relation managériale

Pour que les relations managériales restent solides et évitent les fissures, trois éléments sont indispensables : l'écoute, la confiance, et le feedback. Ensemble, ils créent des bases durables pour des équipes engagées et efficaces.

Les 3 piliers d'une bonne relation managériale

Déjà, qu'est-ce qu'une bonne relation managériale ? On peut la mesurer à la qualité des échanges entre un manager et son équipe, à la capacité à se comprendre, à collaborer et à progresser ensemble.

Une bonne relation se distingue par un équilibre entre trois piliers :

L'écoute

L'écoute, c'est comprendre les besoins, les préoccupations et les idées de l'autre. Pour les collaborateurs, se sentir réellement écouté, que ce soit dans les échanges formels ou informels, crée un sentiment d'inclusion et de considération. Du côté des managers, l'écoute active permet d'anticiper des problèmes, de mieux identifier les attentes et de réagir de manière plus appropriée. Par exemple, un manager qui pratique l'écoute active est en mesure de repérer des signaux faibles avant qu'ils ne deviennent des conflits.

La confiance

La confiance est le socle qui permet aux équipes d'évoluer dans un environnement serein. Elle naît de la transparence et de la cohérence dans les actions. Lorsqu'un manager fait preuve de fiabilité, il rassure ses équipes, les pousse à être plus autonomes et à prendre des initiatives sans crainte de représailles. La confiance, c'est aussi l'assurance que l'on peut être soi-même au travail, sans peur du jugement, et que l'on est soutenu en cas de difficulté.

Le feedback

Lorsqu'il est régulier et constructif, le feedback aide les collaborateurs à comprendre leurs points forts, leurs axes d'amélioration et à ajuster leur performance en conséquence. Mais le feedback ne doit pas être à sens unique. Dans une relation managériale équilibrée, les collaborateurs doivent aussi être encouragés à faire part de leurs retours à leur manager. Cela renforce la co-responsabilité et instaure un dialogue continu, propice à l'évolution de chacun.

3.

5 actions RH pour améliorer les relations managers/managés

Dans cette section, nous verrons cinq problèmes qui plombent les relations entre managers et collaborateurs. Pour chaque problème, nous vous proposons une action RH concrète à mettre en place. L'idée est de vous donner les clés pour améliorer les échanges, renforcer la confiance et faire en sorte que tout le monde, managers comme collaborateurs, trouve sa place.

Problème #1

Les règles du jeu ne sont pas explicites !

Il existe souvent un manque de clarté autour des attentes envers les managers et les collaborateurs. Cette absence de référentiel peut mener à des incompréhensions, des pratiques incohérentes et des relations managériales déséquilibrées. Les collaborateurs ne savent pas toujours sur quels principes s'appuyer pour communiquer, prendre des initiatives, ou résoudre des conflits.

De leur côté, les managers n'ont pas toujours de cadre défini pour évaluer leurs pratiques et ajuster leur posture.

La solution : les référentiels managers et collaborateurs

Mettre en place des référentiels managers et collaborateurs

Les référentiels managers et collaborateurs sont des outils essentiels pour harmoniser et structurer les pratiques au sein de l'organisation. Véritables guides de conduite, ils s'intègrent aux politiques RH et servent de base à une culture managériale et collaborative solide.

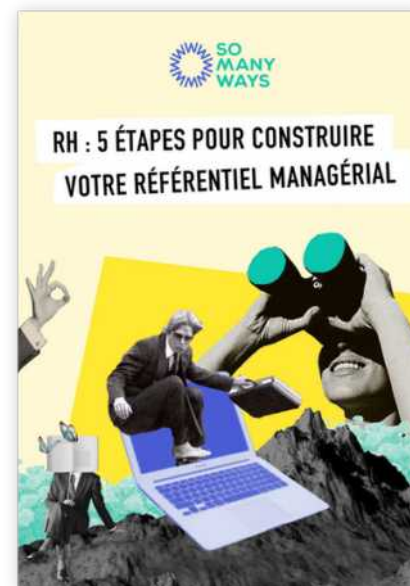
Un référentiel collaborateur formalise les comportements attendus dans les relations de travail. Il inclut des principes fondamentaux tels que l'écoute, la confiance, et la co-construction. Il encourage à oser dire "je ne sais pas" ou "je me suis trompé", à exprimer ses besoins clairement, et à être acteur de son parcours professionnel.

Côté managers, le référentiel apporte un cadre clair avec des comportements observables comme déléguer efficacement, faire confiance à son équipe, encourager l'initiative, fixer des objectifs précis, et soutenir l'équipe dans leur réalisation. Ce cadre offre aux managers une feuille de route pour progresser dans un métier parfois perçu comme difficile.

Si la relation manager-collaborateur n'est pas encore maîtrisée, ces référentiels sont des leviers pour repenser et orienter la culture managériale de l'entreprise. Votre rôle ? Poser les bases d'une culture saine, la formaliser et veiller à son bon fonctionnement. Avec ces outils, les managers disposent d'un cadre pour évoluer et performer, tandis que vous constaterez une nette amélioration de vos indicateurs RH.

Concrètement, ces référentiels traduisent votre culture managériale à travers des attentes précises en termes de comportements, de savoir-faire et de savoir-être. Ils deviennent des points de référence pour l'évaluation, la formation, et l'accompagnement de vos équipes. Pour cela, un outil simple, concret et activable : le référentiel managérial !

**Télécharger ce guide pour construire
votre référentiel managérial**



La solution : les référentiels managers et collaborateurs

Nos conseils :

- Pour chaque rôle, définissez des grands principes (ex : écoute, transparence, autonomie) et des actions concrètes observables (ex : “Je délègue facilement” pour un manager, “J’exprime mes besoins” pour un collaborateur).
- Impliquez les managers et collaborateurs dans la construction des référentiels pour garantir leur adhésion. Vous pouvez par exemple organiser des ateliers participatifs où chaque groupe propose des comportements alignés avec les valeurs de l’entreprise.
- Finalisez les référentiels avec la direction pour assurer la cohérence avec la stratégie de l’entreprise. Ensuite, il est toujours bon de faire valider une dernière fois les documents par toutes les parties prenantes.
- Intégrez ces référentiels dans les parcours d’intégration, les formations managériales et les entretiens annuels. Assurez-vous que chaque membre de l’organisation comprend les attentes et est évalué sur ses comportements relationnels.
- Mesurez l’impact des référentiels sur les relations managériales via des feedbacks réguliers (suivre un indice de qualité des relations managériales). Ajustez ensuite les référentiels en fonction des retours pour assurer leur pertinence continue.

Les questions à vous poser :

- Quels principes managériaux manquent actuellement dans notre organisation ?
- Comment aligner les attentes des managers et des collaborateurs pour garantir une compréhension commune des responsabilités ?
- Quels outils pourrions-nous mettre en place pour aider les managers à incarner ces principes ?

Problème #2

Les managers n'aiment pas et/ou ne savent pas manager !

Dans beaucoup d'organisations, devenir manager est encore perçu comme une étape naturelle de promotion, plutôt qu'une fonction nécessitant des compétences spécifiques.

Résultat : des collaborateurs sont promus managers sans avoir été préparés aux défis de ce rôle. Ils manquent alors d'outils pour adopter les bonnes postures et peinent à assurer une relation équilibrée avec leurs équipes.

La solution : la formation continue des managers

Former en continue les managers

La première étape pour transformer cette vision est de choisir des managers qui ont réellement envie de manager, plutôt que de promouvoir automatiquement les collaborateurs performants.



Le management doit être une vocation, pas juste une étape de carrière. Ensuite, pour accompagner cette motivation, il est essentiel de fournir une formation continue. Le développement managérial doit être nourri régulièrement avec des outils, des rituels et des communautés d'échange entre pairs pour permettre une progression constante.

[Découvrir nos formations pour accompagner vos managers dans la durée](#)

Nos conseils :

- Former systématiquement tous les nouveaux managers : dès leur prise de poste, assurez-vous que chaque nouveau manager suive un programme de formation initiale. Cela permet de les outiller dès le début et de garantir des bases solides. Proposez aussi un parcours évolutif pour les futurs managers.
- Imposer un nombre de jours de formation par an : chaque manager devrait bénéficier d'un nombre de jours de formation obligatoire chaque année, adapté aux problématiques rencontrées sur le terrain.
- Mettre en place des rituels managériaux réguliers : organisez des sessions de co-développement obligatoires chaque trimestre. Ces rituels permettent aux managers d'échanger sur leurs expériences, de partager des bonnes pratiques, et de résoudre des problématiques ensemble. Cela favorise la co-construction d'une culture managériale plus collaborative.
- Offrez des supports simples et accessibles pour répondre aux besoins immédiats des managers, comme des aides pour préparer des feedbacks, gérer des situations complexes ou organiser des entretiens. Ces outils doivent être disponibles en quelques clics pour faciliter leur utilisation.

Les questions à vous poser :

- Comment évaluons-nous actuellement la motivation à devenir manager ?
- Quels critères de sélection pourrions-nous ajouter pour privilégier ceux qui ont une réelle envie de manager ?
- Comment pouvons-nous intégrer un parcours de formation continue pour soutenir les managers tout au long de leur carrière ?

Problème #3

Les collaborateurs ne s'impliquent pas assez

Trop souvent, on attend des managers qu'ils soient les seuls garants de la qualité des échanges et du climat de travail. Cette approche déséquilibrée peut non seulement surcharger les managers, mais aussi priver les collaborateurs de l'opportunité de s'impliquer activement dans la relation.

La solution : responsabiliser les collaborateurs

Une relation managériale équilibrée repose sur une co-responsabilité, où chacun, manager comme collaborateur, joue un rôle clé.

L'objectif est donc de former les collaborateurs à prendre leur part de responsabilité dans la relation, notamment en matière de feedback, d'autonomie et de gestion proactive des interactions. Cette implication renforce non seulement la confiance et l'engagement, mais développe aussi l'autonomie de chaque partie.

[Découvrir la méthode somanyWays pour impliquer vos collaborateurs](#)



Nos conseils :

- Favoriser l'auto-réflexion des collaborateurs : Organisez des ateliers de connaissance de soi (test de personnalité, bilan de compétences) pour aider les collaborateurs à identifier ce qui fonctionne ou non dans leur quotidien professionnel. Encouragez-les à définir des actions concrètes pour améliorer leur environnement de travail.
- Mettre en place des sessions de feedback mutuel structurées : Créez des sessions trimestrielles avec une grille simple de feedback à remplir à l'avance, permettant aux collaborateurs de préparer des points concrets sur leurs réussites, besoins et axes d'amélioration.
- Encourager la prise d'initiative avec des outils de job crafting : Mettez en place des outils pour que les collaborateurs ajustent leurs missions à leurs compétences et motivations, avec des rituels de suivi réguliers. Plutôt que de déléguer, responsabilisez-les sur la gestion proactive de leur poste.
- Suivre la co-responsabilité avec des indicateurs précis : Mettez en place des KPI de suivi simples, comme le nombre de feedbacks donnés/reçus ou l'autonomie dans la résolution de problèmes. Évaluez-les chaque trimestre et ajustez les formations et rituels en conséquence.

Les questions à vous poser :

- Comment pouvons-nous encourager les collaborateurs à prendre une part active dans la relation managériale ?
- Quels outils/formations pourraient aider les collaborateurs à mieux gérer les feedbacks mutuels ?
- Quels mécanismes instaurer pour favoriser l'autonomie et la co-responsabilité au sein des équipes ?

Problème #4

On ne se parle pas vraiment et pas assez !

L'absence de rituels managériaux réguliers crée un flou pour les équipes. Sans moments dédiés pour clarifier les objectifs ou échanger des retours, les bonnes pratiques ne se mettent pas en place et les relations managériales en pâtissent. Le problème est souvent aggravé par des entretiens annuels "fourre-tout", où l'on discute aussi bien d'augmentation que de trajectoire ou de santé mentale. Ce type d'entretien dilue les sujets importants. La solution : instaurer des rituels dédiés à chaque enjeu (feedback, développement, bien-être), pour un suivi plus régulier et adapté.

La solution : un calendrier de rituels managériaux

Afin de garantir une relation managériale équilibrée et efficace, il est essentiel d'instaurer des moments d'échange réguliers et structurés entre le manager et le collaborateur. Ces rituels permettent de poser les bases d'une collaboration saine, d'assurer un suivi continu des objectifs et du bien-être, et d'aligner les aspirations personnelles et professionnelles. Chaque rituel a un rôle spécifique à jouer pour soutenir à la fois la performance et l'épanouissement des collaborateurs. Voici les principaux rituels à intégrer dans votre organisation.

Quelques exemples de rituels clés que nous proposons chez somanyWays :

1/ L'entretien d'onboarding

Ce rituel a lieu à chaque arrivée ou changement de manager, selon les besoins. D'une durée de 30 à 45 minutes, il a pour objectif de permettre au collaborateur et au manager de se connaître et de poser les bases d'une relation managériale réussie en identifiant les conditions de succès.

2/ L'entretien progression (Entretien annuel)

Cet entretien se déroule une fois par an, généralement en janvier ou février, sauf en 2024 où il sera reporté à septembre/octobre. Pendant 60 minutes, le collaborateur et son manager font le bilan des résultats de l'année écoulée, identifient les forces et axes de développement, et définissent ensemble les objectifs pour l'année à venir.

3/ L'entretien trajectoire (Entretien professionnel)

Organisé une fois par an entre juin et juillet, cet entretien dure de 45 à 60 minutes. Il permet de faire un point d'alignement entre les aspirations du collaborateur et son poste, tout en définissant des perspectives d'évolution à court et moyen terme ainsi qu'un plan d'action personnalisé.

4/ L'entretien organisation (Forfait jour)

Ce rituel a lieu deux fois par an, en avril et octobre, et dure entre 20 et 30 minutes. L'objectif est d'évaluer la charge de travail du collaborateur en fonction de ses missions, de faire le point sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et de discuter des modalités du télétravail.

5/ L'entretien Share & Care (1-1 prise de hauteur)

Ce rituel se déroule une fois par mois et dure 30 minutes. Il permet au collaborateur de prendre du recul sur son quotidien, de faire le point sur son épanouissement au travail et ses objectifs, et de suivre l'avancement de son plan d'action.

[Découvrir l'application somanyWays pour animer vos campagnes d'entretiens](#)

La solution : un calendrier de rituels managériaux

Nos conseils :

- Intégrer les moments clés dans un calendrier structuré : planifiez dès le début de l'année les moments essentiels comme les entretiens annuels, professionnels, et les réunions de suivi d'objectifs. Complétez par des rituels plus informels, comme des points hebdomadaires rapides pour maintenir la proximité avec les équipes.
- Fixer des objectifs clairs pour chaque rituel : chaque rituel (réunion, entretien) doit avoir un objectif précis (feedback, développement, évolution professionnelle). Utilisez des outils de suivi comme une grille d'évaluation pour vous assurer que chaque point soit abordé de manière efficace et ciblée.
- Intégrer des moments spécifiques pour le feedback mutuel (ex : retour sur un projet, feedback à chaud après une réunion). Sensibilisez managers et collaborateurs à l'importance d'un feedback régulier et constructif pour ajuster les pratiques en cours de route.
- Garantir la continuité avec un calendrier partagé : pour éviter que ces moments d'échanges ne se perdent dans le quotidien, mettez en place un calendrier partagé et automatisez des rappels. Cela assure la régularité des rituels et les rend incontournables dans le fonctionnement de l'équipe.

Les questions à vous poser :

- Quels sont les moments clés à intégrer dans notre calendrier managérial ?
- Quels rituels manquent actuellement pour renforcer la communication et l'alignement au sein des équipes ?
- Comment pouvons-nous formaliser des objectifs clairs pour chaque rituel afin d'éviter les réunions sans valeur ajoutée ?

Problème #5

On ne mesure pas les bons KPIs

La qualité des relations managériales est rarement évaluée, et encore moins de manière continue. On se concentre souvent sur l'évaluation des managers via des processus en 180 ou 360°, mais ces outils évaluent principalement les compétences individuelles du manager, sans vraiment mesurer la qualité de la relation et la co-responsabilité dans l'échange avec les collaborateurs.

Sans indicateurs spécifiques, il est difficile de savoir si ces interactions sont optimales et si chacun, manager comme collaborateur, contribue activement à la dynamique relationnelle.

La solution : Suivre la qualité des relations managériales

Pour garantir des relations managériales harmonieuses, il est essentiel de les mesurer régulièrement. Utilisez un indice de qualité relationnelle basé sur les trois dimensions clés : l'écoute, le feedback et la confiance. Cette mesure doit être mutuelle, et impliquer à la fois les managers et les collaborateurs, afin d'évaluer non seulement les compétences managériales, mais aussi la qualité des interactions et la co-responsabilité de chacun dans la relation.



Nos conseils :

- Proposez des enquêtes trimestrielles aux collaborateurs pour recueillir leur ressenti sur ces trois dimensions : À quel point se sentent-ils écoutés par leurs managers ? Quelle est la fréquence et la qualité des retours donnés et reçus ? Quel est le niveau de confiance mutuelle entre manager et managés ?
- Utilisez un outil de suivi : Intégrez ces indicateurs dans un tableau de bord accessible aux RH, aux managers et aux collaborateurs pour une vision claire et partagée des relations.
- Analysez les résultats : Comparez les résultats sur la durée pour identifier les points d'amélioration et les relations à renforcer. Utilisez les données pour adapter les formations managériales et les dispositifs d'accompagnement.

Essayer l'application somanyWays pour mesurer, piloter et améliorer la qualité des relations managériales dans votre organisation.

Les questions à vous poser :

- Quels indicateurs de qualité relationnelle utilisons-nous actuellement ? Sont-ils suffisants ?
- Comment mesurer efficacement la qualité des relations managériales à intervalles réguliers ?
- Comment pouvons-nous impliquer à la fois les managers et les collaborateurs dans cette évaluation mutuelle pour garantir un suivi objectif ?

Construire des relations managériales harmonieuses, un défi collectif !

En conclusion de ce livre blanc, il est essentiel de rappeler qu'à l'heure où les attentes des collaborateurs évoluent et où les environnements de travail se complexifient, les relations managériales deviennent un véritable levier de performance et de bien-être. Renforcer ces liens ne relève pas seulement de la responsabilité des managers, mais bien d'un effort collectif, où chaque acteur — RH, managers et collaborateurs — a un rôle clé à jouer.

En adoptant les dispositifs proposés, vous, RH, devenez des catalyseurs de cette transformation. Vous avez le pouvoir de créer un cadre propice à l'épanouissement des équipes, un cadre où l'écoute, la confiance et le feedback se conjuguent pour forger des relations managériales plus humaines et résilientes.

Les défis sont réels, mais les solutions à portée de main !

Chaque action mise en place aujourd'hui peut non seulement apaiser les tensions, mais aussi raviver la flamme de l'engagement, en redonnant du sens et de la cohérence à chaque interaction.

Ensemble, construisons des relations managériales où chacun trouve sa place, sa voix, et surtout, la reconnaissance de son rôle unique dans la réussite collective.

Parce qu'au fond, des relations managériales harmonieuses ne se construisent pas par hasard, mais bien grâce à des choix conscients, des actions concertées et un engagement partagé.





www.somanyways.co

somanyWays : l'avenir de la formation en management



La solution qui facilite la relation managériale pour améliorer durablement l'engagement des équipes

+13ptns

de eNPS après 1 an

4 jours

par mois de temps
gagné par les
managers

+ 30 000

utilisateurs



70+ Clients

