

# Management, l'affaire de tous : instaurer une culture du feedback

Une grille d'évaluation managériale co-construite par 300 agents

Métropole Européenne de Lille -  
SEGOUIN Justine, jsegouin@lillemetropole.fr

## Objectifs

Co-construire une grille d'évaluation managériale pour instaurer une culture du feedback, donner la parole à tous et renforcer la coopération

## Solution

Grille d'évaluation managériale co-construite par 300 agents, utilisée lors des entretiens professionnels annuels, pour donner des retours précis et objectifs aux managers et permettre aux agents d'exprimer leurs besoins

## Problème initial

Manque d'espaces pour les agents pour exprimer leurs besoins en terme de management, peu de feedbacks et difficultés pour les managers à adapter leur style.

## Résultats

- 96% des agents ont complété la grille d'évaluation en 2024
- Ajustement de l'offre de formation des managers pour répondre aux besoins exprimés
- Hausse significative des inscriptions aux formations managériales



### Les fiches thématiques : nos responsabilités spécifiques selon nos strates managériales



### Le socle commun de responsabilités : l'animation d'équipe



### Cinq valeurs guident l'action des managers



**Perspectives managériales suite à la campagne des EPA 2024**

Cette trame est destinée aux managers afin qu'ils puissent établir un plan d'action pour :

- Mieux répondre aux attentes exprimées par leur collectif de travail
- Prendre en compte le retour de leur N+1
- Faciliter l'atteinte de leurs objectifs en ajustant leur management si besoin

Chaque manager a la possibilité de solliciter un entretien auprès d'un consultant interne en management afin d'établir un diagnostic et de clarifier son plan d'action – demande par mail : [mel-management@lillemetropole.fr](mailto:mel-management@lillemetropole.fr)

|  | Points forts de mon management | Suggestions d'évolutions exprimées |
|--|--------------------------------|------------------------------------|
| <b>Organiser l'activité de mon entité</b>                                |                                |                                    |
| Proposition(s) d'évolution(s) à investir ou point(s) fort(s) à conforter |                                |                                    |
| Plan d'action (objectif/moyens/ échéance)                                |                                |                                    |
| <b>Piloter l'activité de mon entité</b>                                  |                                |                                    |
| Proposition(s) d'évolution(s) à investir ou point(s) fort(s) à conforter |                                |                                    |
| Plan d'action (objectif/moyens/ échéance)                                |                                |                                    |
| <b>Diffuser l'information, expliquer, donner du sens</b>                 |                                |                                    |
| Proposition(s) d'évolution(s) à investir ou point(s) fort(s) à conforter |                                |                                    |
| Plan d'action (objectif/moyens/ échéance)                                |                                |                                    |
| <b>Animer et impliquer son collectif de travail</b>                      |                                |                                    |
| Proposition(s) d'évolution(s) à investir ou point(s) fort(s) à conforter |                                |                                    |
| Plan d'action (objectif/moyens/ échéance)                                |                                |                                    |
| <b>Accompagner le développement des compétences</b>                      |                                |                                    |
| Proposition(s) d'évolution(s) à investir ou point(s) fort(s) à conforter |                                |                                    |
| Plan d'action (objectif/moyens/ échéance)                                |                                |                                    |