

Les secrets et bénéfices d'une expérience employé·e centrée sur l'humain

Boîte à outils - Carrefour RH

õfficevibe

õ

Un monde du
travail en
changement =
de nouvelles
attentes



03

73%

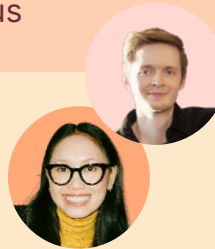
des employé·es pensent
que leur gestionnaire
pourrait définir des
objectifs plus précis

28%

des répondant·es veulent
du feedback venant de
leurs pairs plus
fréquemment

23%

des employé·es ont
remarqué que le travail
prend le dessus sur leur vie
personnelle



70%

des employé·es disent vouloir passer plus de temps (de qualité) avec leur gestionnaire

40%

des employé·es n'ont pas de plan qui favorise leur développement professionnel

66%

des gens sont satisfaits de la fréquence à laquelle ils reçoivent de la reconnaissance



o

Les nouvelles attentes des employé·es

- La flexibilité (lieu et horaires de travail).
- Une vie bien équilibrée, où le travail est l'une des choses par lesquelles on s'épanouit. Un employeur qui respecte, soutient et permet ça.
- Une forte connexion avec les pairs et la mission de l'organisation – une raison d'être forte.
- La possibilité d'apprendre et de grandir, ainsi que de la clarté sur comment y arriver.
- Une reconnaissance authentique et

õ

Que vient
faire
l'engagement
dans tout
ça?



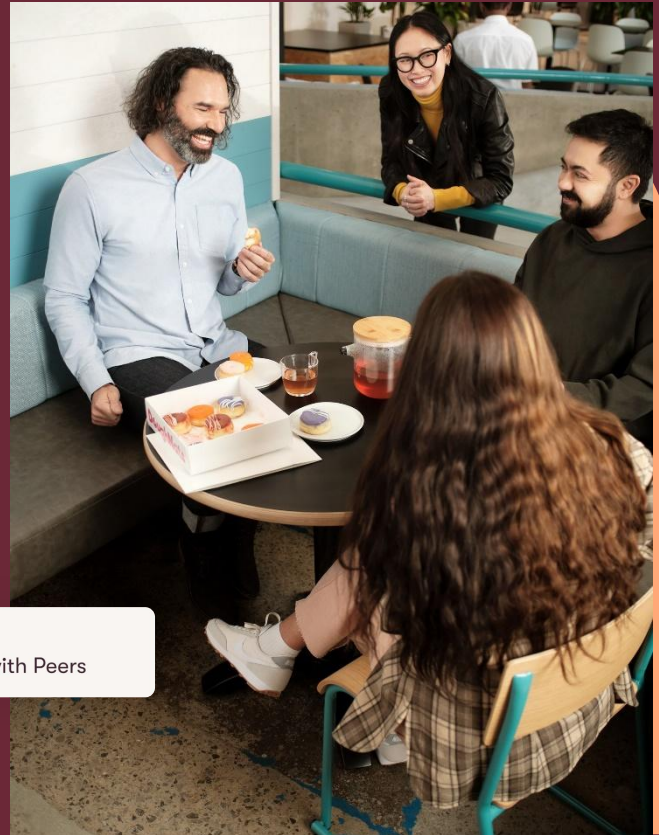
õ

Qu'est-ce que l'engagement ?

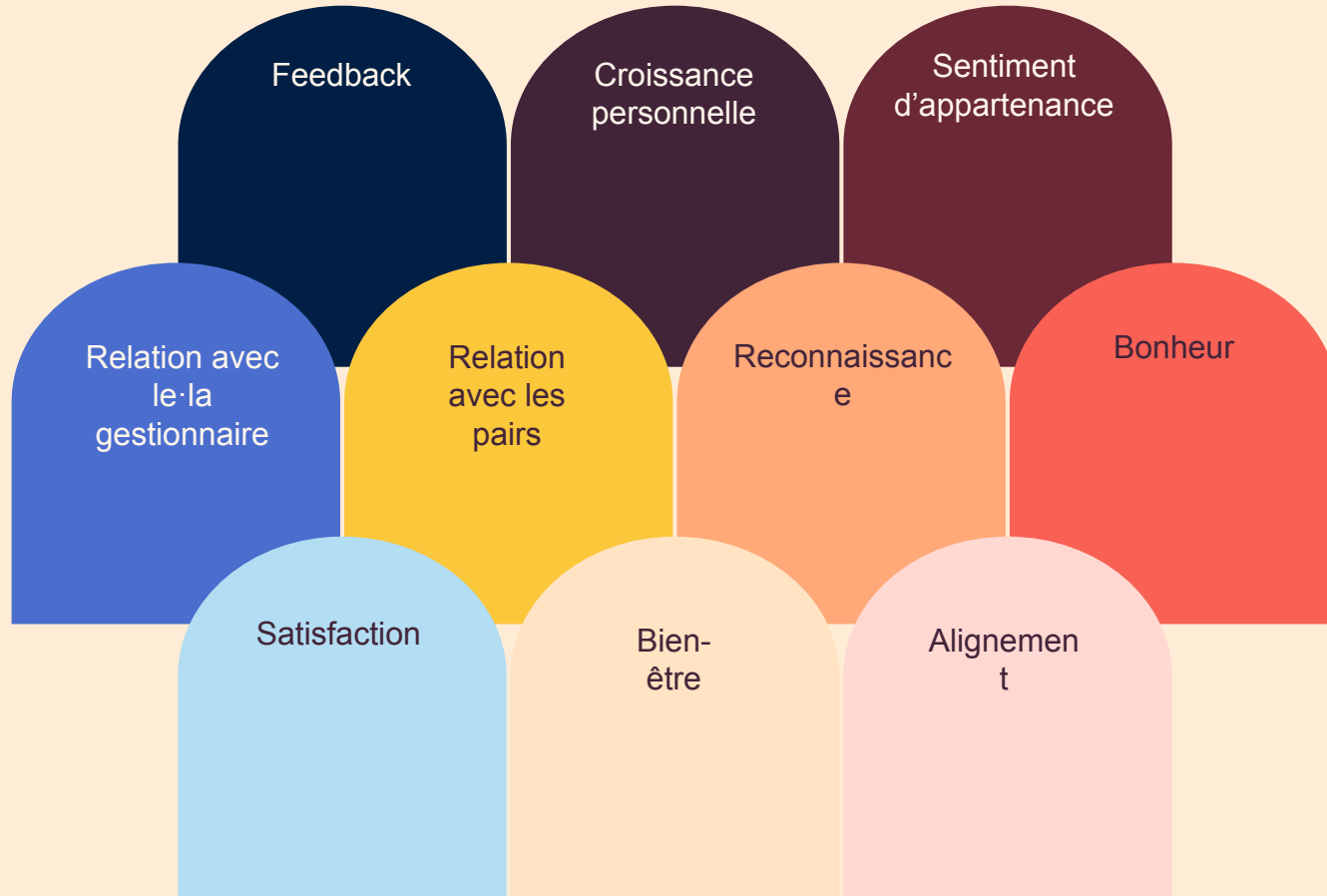


9.8 ↑ 1.0pt

Relationship with Peers



Les métriques de l'engagement d'Officevibe



õ

Pourquoi c'est important?

Chaque jour, vos employé·es prennent des décisions et posent des actions ayant un effet sur leurs collègues et l'entreprise.

La façon dont une organisation traite ses employé·es et celle dont iels agissent les un·es envers les autres peuvent avoir un effet positif sur ces actions et décisions... Mais peuvent aussi mettre l'entreprise à risque!

Les recherches des 5 dernières décennies (Gallup) ont démontré qu'un·e employé·e engagé·e génère de meilleurs résultats que ses collègues, quels que soient le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ou encore le pays où elle se trouve, et ce, dans les bonnes et les mauvaises périodes économiques.

**Et
pourtant...**





... seulement

15%

des employé·es dans
le monde sont

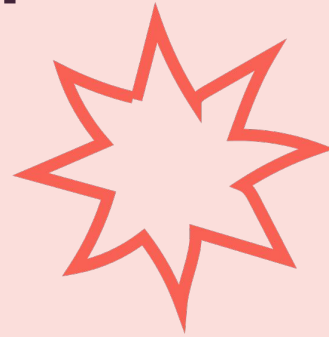
engagé·es

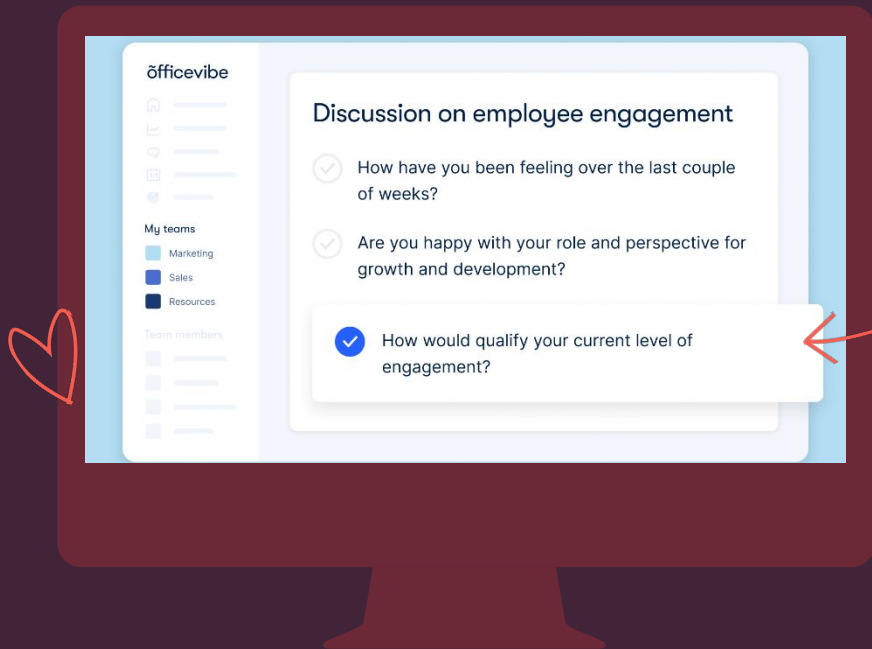


0

*Sans employé·es engagé·es, il n'y
a pas d'engagement d'équipe.
Cela rend plus difficile l'atteinte des
objectifs d'affaires et la réalisation
de votre mission.*

Quelle est la meilleure
façon de mesurer
l'engagement?



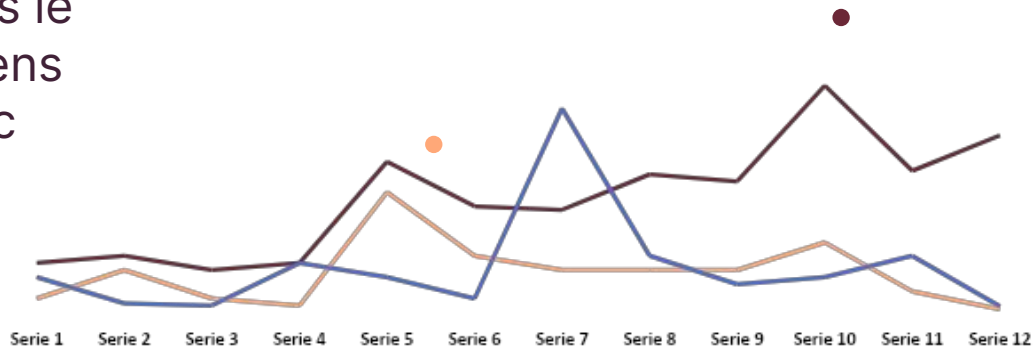


Sans surprise, prendre le pouls de vos équipes *en continu* est réellement la meilleure façon de mesurer leur engagement.



Prise de pouls et conversations en continu

- Comprendre les données par le biais des conversations en continu
- Examiner les données dans le temps et leur donner un sens
- Corréler les variations avec certains événements ou d'autres données

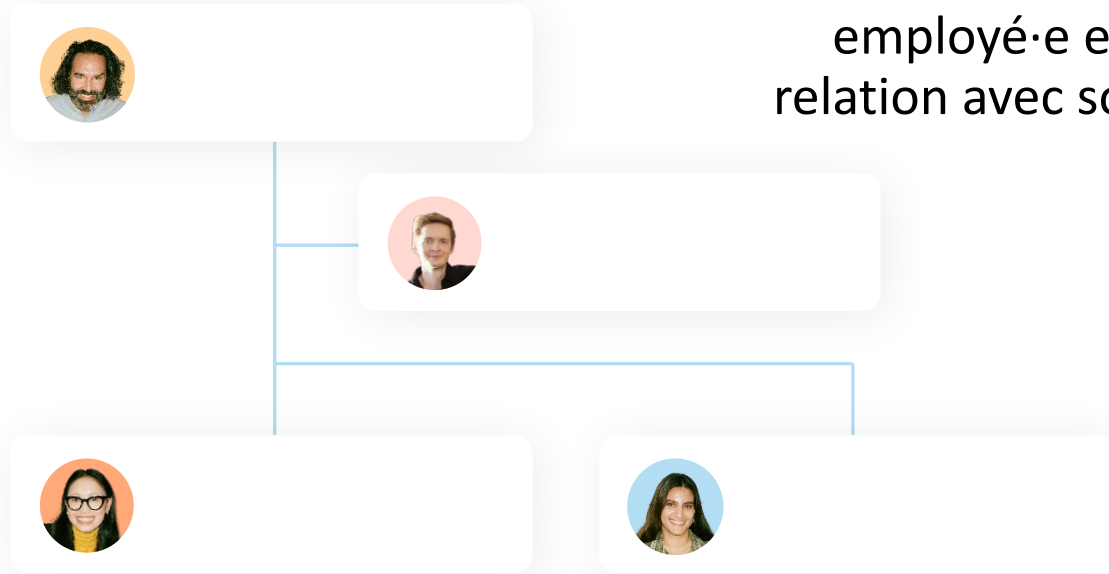


02

Le rôle des gestionnaires



Selon Gallup, 70% de la variation dans l'engagement d'un·e employé·e est attribuable à sa relation avec son·sa gestionnaire.



õ

Comment
bâtir une
expérience
employé.e
remarquable



õ

Alignement et objectifs: les questions à se poser

- Est-ce que votre cadre de travail vous permet d'établir des objectifs de performance clairs?
- Est-ce que vos équipes savent de quelle façon elles contribuent aux objectifs individuels, d'équipe ou à l'échelle de l'entreprise?
- Encouragez-vous les membres de vos équipes à s'impliquer dans la définition de leurs objectifs d'avancement?
- Est-ce que vous établissez, suivez et rendez compte des objectifs?
- Des outils pour simplifier cette procédure sont-ils en place?

õ

Reconnaissance: les questions à se poser

- À quelle fréquence donnez-vous ou recevez-vous de la reconnaissance?
- Est-ce que cela est présenté d'une façon qui vous convient?
- Est-ce que cette reconnaissance semble sincère et authentique?
- Est-ce que vos programmes de reconnaissance renforcent les valeurs de l'entreprise?
- Est-ce qu'ils sont alignés avec les besoins et les préférences des employé·es?

Faites vos recherches

En écoutant vos employé·es de façon plus attentive, vous apprendrez ce qui leur apporte réellement du bonheur, et comprendrez comment ils vivent leur expérience employé·e.

Créez un environnement sain, dans lequel des discussions ouvertes vous permettront d'évaluer si vos programmes et votre EX sont réellement efficaces.

Ajustez ensuite, en vous inspirant des informations recueillies.





- Quels facteurs jouent un rôle important dans votre décision de continuer à travailler avec nous?
- Qu'est-ce nous qui différencie de vos précédents employeurs?
- Quelles sont les 2 qualités nécessaires pour réussir chez nous?
- Si vous envisagiez rejoindre une autre entreprise pour un poste similaire et avec une rémunération similaire, quels sont les trois facteurs qui vous inciteraient à rester chez nous?



Expérience Employé Cible GSoft

1. Onboarding

Pré-onboarding	Onboarding de rôle et de la fonction	Onboarding culturel
<p>Description</p> <p>De manière générale, l'employé cible sera affecté à un poste pour lequel il aura acquis les compétences nécessaires à la réalisation de son rôle. L'objectif de ce processus est de faciliter son intégration et de lui permettre de commencer son travail dans les meilleures conditions.</p>	<p>Description</p> <p>Elle permet de définir les attentes et les objectifs de la fonction, de clarifier les rôles et les responsabilités, et de fournir les ressources nécessaires à la réalisation de la fonction.</p> <p>Principaux aspects de la description de la fonction :</p>	<p>Description</p> <p>Elle permet de définir les attentes et les objectifs de la fonction, de clarifier les rôles et les responsabilités, et de fournir les ressources nécessaires à la réalisation de la fonction.</p> <p>Principaux aspects de la description de la fonction :</p>
<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

2. Appartenance

Connexions sociales	Maîtrise de l'environnement GSoft	Valorisation et inclusion
<p>Description</p> <p>Connexion et relation de l'employé avec les autres membres de l'équipe et de l'organisation.</p>	<p>Description</p> <p>Maîtrise de l'usage des outils et des processus de l'organisation.</p>	<p>Description</p> <p>Reconnaissance de la valeur de l'employé et de son rôle dans l'organisation.</p>
<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

3. Engagement

Reconnaissance	Développement et progression	Rémunération et avantages
<p>Description</p> <p>Reconnaissance de l'employé par l'organisation pour ses contributions et ses réalisations.</p>	<p>Description</p> <p>Opportunités de développement et de progression professionnelle pour l'employé.</p>	<p>Description</p> <p>La rémunération globale, les avantages sociaux et les autres éléments de la compensation de l'employé.</p>
<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

4. Performance

Collaboration et communication	Gestion de la performance
<p>Description</p> <p>La capacité de l'employé à travailler efficacement avec ses collègues et à communiquer de manière claire et concise.</p>	<p>Description</p> <p>Le processus de gestion de la performance, y compris les évaluations, les objectifs et les plans d'amélioration.</p>
<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

5. Départ

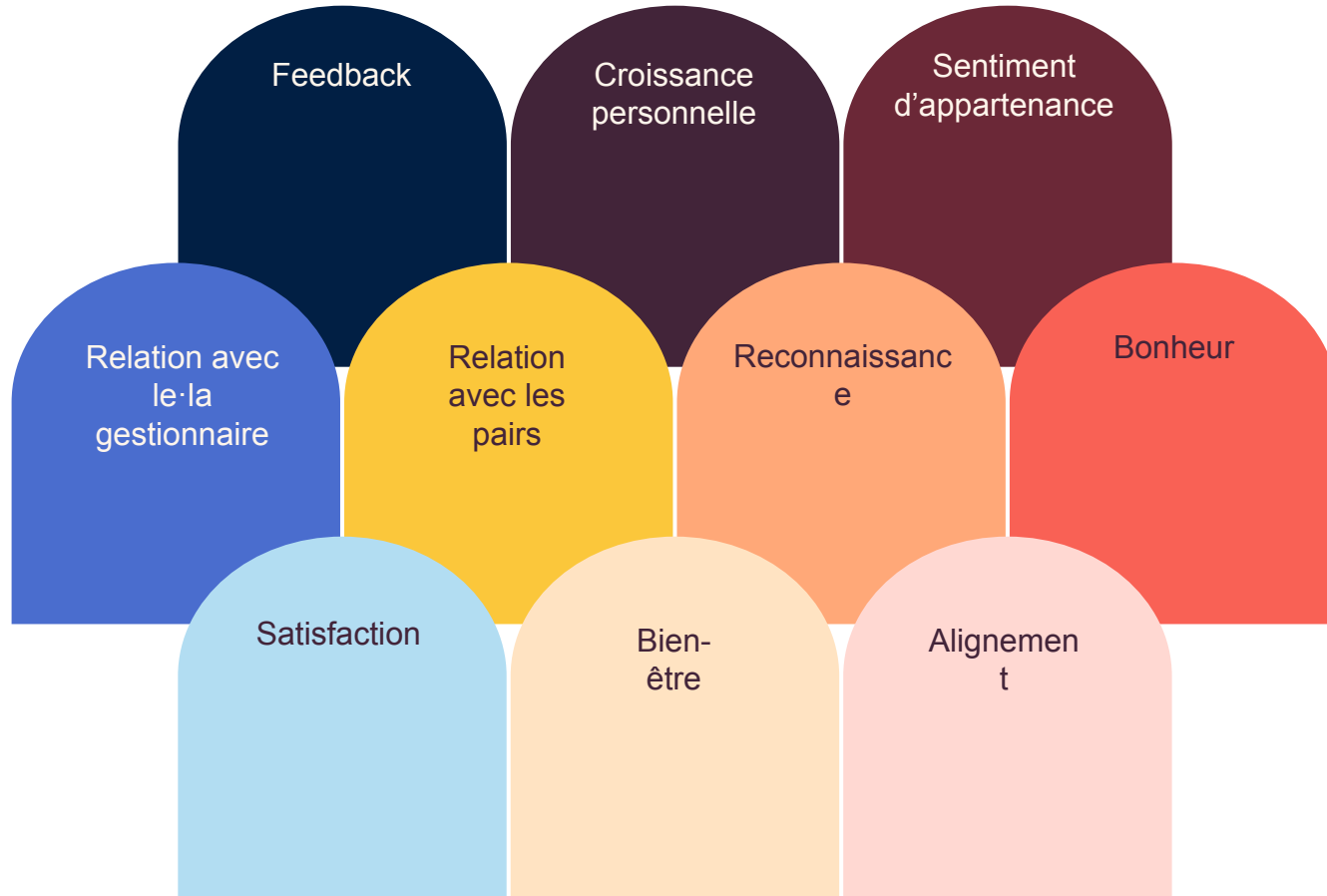
Pré-départ (volontaire)	Post-départ
<p>Description</p> <p>Le processus de départ volontaire de l'employé, y compris les négociations et les arrangements.</p>	<p>Description</p> <p>Le processus de départ involontaire de l'employé, y compris les procédures et les arrangements.</p>
<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Éléments de succès de l'organisation</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Expériences</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Sentiments ressentis de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Attentes de l'employé</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Points de contact</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Notes</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

GSoft

Expérience Employé Cible

GSoft

Les métriques de l'engagement – On y revient toujours!



õ

Comment prendre action sur
nos données d'engagement?

**La méthodologie
Officevibe**



Prise de pouls et conversations en continu

- Prise de pouls de l'engagement en continu.
- Suivis pour discuter d'engagement, d'objectifs et de bloquants avec le-la gestionnaire.
- Conversations à tous les 3-6 mois sur le rôle et le développement personnel.
- Réflexion et rétrospective annuelles.

Feedback & reconnaissance

- Reconnaissance des comportements qui rejoignent vos valeurs organisationnelles.
- Développement d'un rituel de peer feedback simple et continu.
- Reconnaissance et développement des forces existantes.

Alignement et transparence

- Lien entre objectifs individuels, d'équipe et organisationnels + suivis réguliers sur le sujet – en équipe et avec toute l'organisation.
- Partage des données d'engagement et des actions qui s'en suivent + discussions sur le sujet.

o

Merci
à vous 

Liens utiles

- [Officevibe.com](https://officevibe.com)
- [Essayez la version gratuite d'Officevibe](#)
- [Demandez une demonstration d'Officevibe](#)
- [VIBE magazine](#)
- [Data report](#)
- [Solution d'experience employé: Guide d'acheteur](#)

