



Expérience des employés

Le guide stratégique
le plus complet



index

- 01** Qu'est-ce que l'expérience des employés ?
- 02** Avantages pour les entreprises qui améliorent l'expérience de leurs employés
- 03** Outils, technologies et données pour mesurer l'expérience des employés
- 04** Principaux facteurs qui ont un impact positif sur l'expérience des employés
- 05** Principaux facteurs qui ont un impact négatif sur l'expérience des employés
- 06** Les clés pour améliorer l'expérience des employés dans votre entreprise
- 07** Conception d'un programme d'expérience des employés
- 08** Feuille de route des employés

1. Qu'est-ce que l'expérience des employés ?

L'expérience des employés est la perception qu'a un travailleur de son parcours au cours de toutes les interactions au sein d'une entreprise, depuis la candidature jusqu'au départ de l'entreprise. Cette expérience commence au processus de recrutement et se poursuit jusqu'à la fin de la relation de travail. Son analyse nous fournit des informations personnalisées sur la satisfaction des employés dans l'entreprise.



2. Avantages pour les entreprises qui améliorent l'expérience de leurs employés

En créant la bonne expérience pour les employés, les entreprises peuvent attirer et motiver leur capital humain et retenir les talents internes.

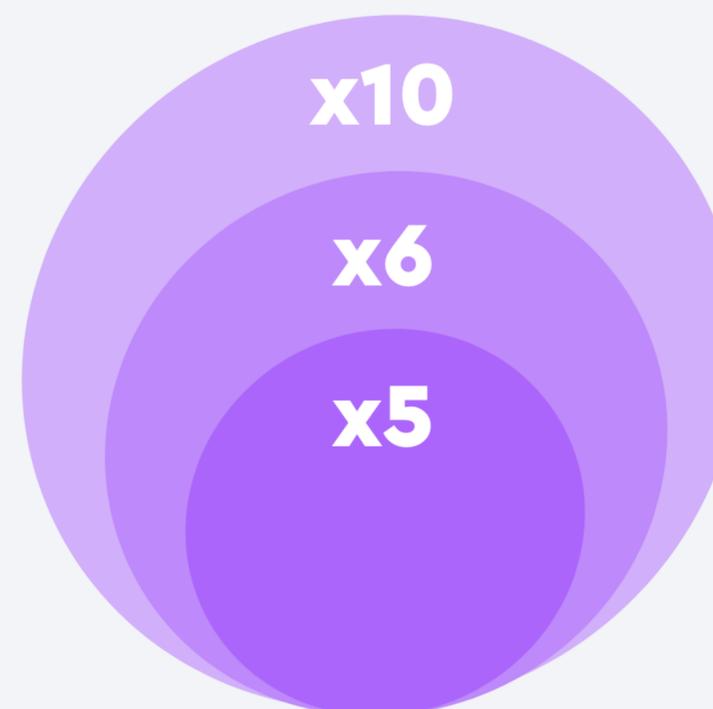


Les entreprises qui investissent dans l'expérience des employés sont quatre fois plus rentables que celles qui ne le font pas.

Jacob Morgan



x10 plus probable que les employés se sentent autonomes.



x6 plus probable que les employés aient un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

x5 plus susceptibles d'obtenir un ROI élevé ou très élevé dans le cadre de programmes ou d'initiatives d'amélioration de l'expérience.

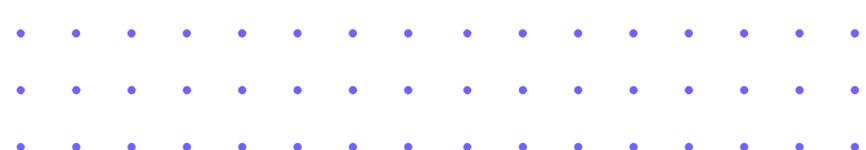
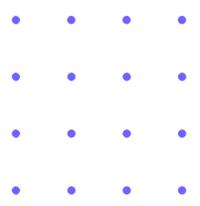


3. Outils, technologies et data pour mesurer l'expérience des employés

Les principaux outils, technologies ou méthodes utilisés pour mesurer l'expérience des employés :

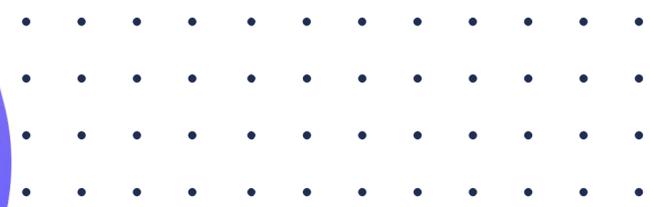


Les trois principaux types de données que les organisations utilisent pour mesurer l'expérience des employés :



4. Principaux facteurs qui ont un impact positif sur l'expérience des employés

De nombreux facteurs peuvent avoir un impact positif sur l'expérience des employés, mais les professionnels des RH et les employés conviennent que la rémunération et les avantages sociaux sont en tête de liste.



5. Principaux facteurs qui ont un impact négatif sur l'expérience des employés

Les professionnels et les employés des RH s'entendent sur trois facteurs clés qui ont un impact négatif sur l'expérience des employés :



48%

Lorsque l'employé souffre d'un burnout ou de détresse

48%

Surcharge de travail

36%

Ne pas se sentir écouté par les responsables

33%

Opportunités de croissance

6. Les clés pour améliorer l'expérience des employés dans votre entreprise



Instiller l'importance de l'expérience des employés des directeurs et des responsables



Mesurez l'expérience des employés avec plusieurs outils et indicateurs.



Découvrez ce qui inquiète vraiment vos employés.



Faites des recherches sur l'expérience des employés de la concurrence pour améliorer la vôtre.



Assurez-vous que votre service RH améliore l'expérience des employés en permanence.



Ne vous contentez pas des notions de base concernant la rémunération et les avantages sociaux.



Déterminez les avantages et les inconvénients du travail à distance ou travail hybride.

7. Conception du programme d'expérience des employés

1 Comment va mon employé et son expérience ?

La première étape consiste à définir où nous en sommes, à quoi ressemble l'expérience des employés de l'entreprise. Pour ce faire, nous pouvons leur envoyer des enquêtes sur le climat de travail. Si ce n'est pas à l'ensemble du personnel, alors à un échantillon significatif.

Il est essentiel de poser des questions sur l'expérience des employés sur leur arrivée dans l'entreprise ou sur leur processus d'intégration. Pour l'offboarding, il est possible de contacter d'anciens employés et d'envoyer des enquêtes sur leur départ.

L'utilisation de sondages d'opinion est une tendance croissante. Ils permettent entre autres, de mesurer l'engagement des employés.

L'idée est de poser des questions fréquentes, anonymes et segmentées aux employés afin de créer une carte thermique et de pouvoir étudier plus en détail tous les sujets qui nous intéressent.

2 Quelle est mon EVP et l'expérience que je veux leur offrir ? Concevez le parcours idéal de vos employés.

La proposition de valeur aux employés (EVP en anglais) est le total des avantages (matériels ou autres) qu'une entreprise offre à ses employés actuels et futurs. Il doit être inclus dans la feuille de route des employés, car il définira les expériences et les caractéristiques ou les attractions de l'entreprise lorsqu'il s'agit d'attirer et/ou de retenir des talents.

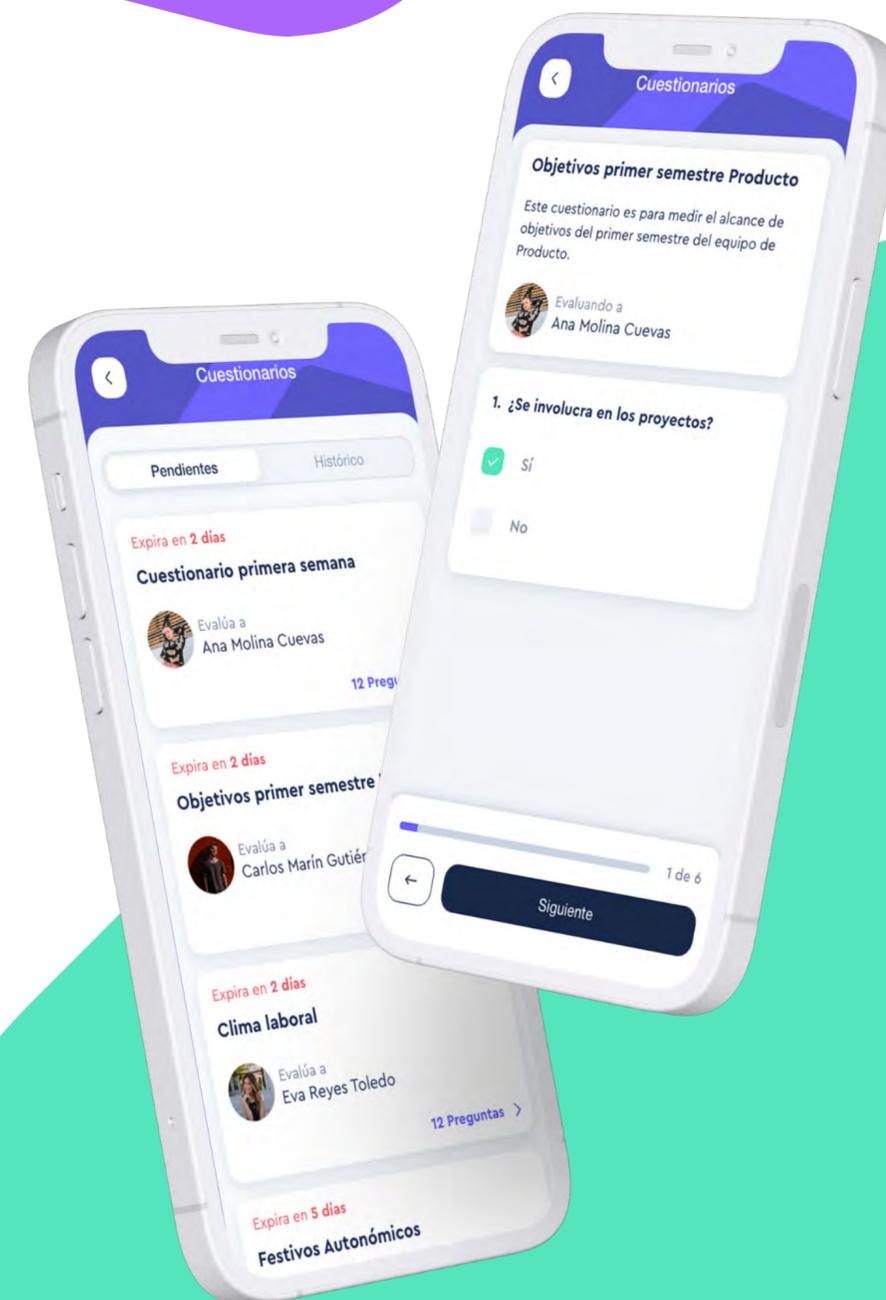
3 Actions pour mettre en œuvre l'expérience des employés. La communication et la sensibilisation.

Et comment mettre en œuvre l'EVP ? La transparence est essentielle, nous commencerons donc par communiquer les nouvelles mesures, leur importance et leurs avantages. Nous savons que les changements ne sont pas toujours bien acceptés, mais une bonne pédagogie aide à une mise en œuvre rapide.



4 Je mesure la satisfaction des employés pour leur expérience. Comment faire mieux ? Suivre, mesurer et planifier les améliorations.

Nous avons déjà discuté des outils pour mesurer l'expérience des employés, mais il est important de ne pas perdre de vue les indicateurs d'alerte. Même si la satisfaction des employés est positive, nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous devons nous demander comment améliorer davantage l'expérience des employés et mettre en place les améliorations nécessaires.



8. Feuille de route de l'Employé

La feuille de route des employés est la représentation graphique des différentes phases que les employés traverseront au cours de leur relation avec l'entreprise. Il s'agit essentiellement de la représentation graphique de l'expérience des employés, car elle comprend tout, du processus de recrutement à l'offboarding.



8.1 Recrutement et embauche

Le processus de recrutement est la première étape de toute feuille de route des employés. Pour faciliter les choses à la fois pour l'employé et l'équipe RH, il est toujours utile d'avoir un logiciel de recrutement et d'embauche comme Sesame HR. Rationaliser le processus pour pourvoir les postes vacants le plus rapidement possible améliore l'expérience des employés et est avantageux pour l'entreprise.

- Tenir les candidats informés tout au long du processus
- Respecter les délais et les procédures
- Communiquer aux candidats à quel point ils sont importants pour l'entreprise
- Pré-Onboarding (informations initiales pour l'engagement)

8.2 Onboarding

Sesame HR est une fois de plus notre meilleur allié dans la deuxième partie de l'expérience des employés : le processus d'onboarding numérique. Il commence avant que les employés rejoignent l'entreprise, lorsqu'ils sont accueillis et reçoivent leur contrat ou leur manuel de l'employé, et se termine une fois qu'ils font partie de l'équipe.

8.3 Au quotidien

À quoi ressemble la vie quotidienne dans votre entreprise ? Cette troisième partie de la feuille de route des employés est la plus complète, car elle fait référence au parcours professionnel. Il vous permet de recueillir des informations sur votre environnement de travail et les conditions, la relation avec la direction de l'entreprise, l'EVP... tout cela contribue à créer l'expérience de vos employés, qu'elle soit positive ou négative.

- Évaluations et questionnaires conformes aux informations précédentes
- *Parrain* pour un soutien les premiers jours
- Suivi de l'évaluation ou mentorat
- Petit déjeuner avec la direction



8.4 Évaluation des performances

Nous parlons à nouveau d'une autre fonctionnalité de Sesame HR, cette fois-ci comme outil d'évaluation de la performance des employés. Ce type de logiciel vous aide à connaître les forces et les faiblesses de votre personnel, leur productivité, le niveau d'adaptation des nouveaux employés, etc. Tout cela grâce à la fonctionnalité qui permet de faire des enquêtes liées au travail. Ainsi, il est plus facile de gérer la performance des employés.

- Feedback individuel tous les mois
- Communication interne continue et de qualité

8.6 Offboarding

Tout comme nous devons faire face à l'onboarding, l'offboarding contribue à rendre le départ des employés moins traumatisant pour l'entreprise et l'employé. Il permet une transition ordonnée, évite les problèmes juridiques potentiels et ouvre des portes à la réembauche. C'est le moment pour les employés de valoriser leur expérience et pour vous de savoir les raisons de leur départ.

- Entretien de départ
- eNPS

8.5 Développement de carrière ou plan de carrière

Pour que les employés offrent des performances maximales à l'entreprise, il est essentiel d'avoir un plan de carrière professionnel qui leur permette d'évoluer dans l'entreprise. Il s'agit d'un élément supplémentaire de la feuille de route des employés, car nous incluons des échéances pour une croissance plus importante, des primes de fidélité ou de performance, des formations, etc.



Découvrez Sesame HR

Dites adieu à la gestion traditionnelle des RH

Vous en avez assez d'utiliser des feuilles de calcul pour coordonner toutes vos procédures RH ? Place au changement ! Sesame HR est le logiciel multi-appareils qui vous permet de numériser et de simplifier tous vos processus afin de gagner un temps précieux dans votre quotidien. Concentrez vos efforts sur l'un des principaux atouts de votre entreprise, les individus, et ne perdez pas de temps sur des actions qui, seront beaucoup plus agiles avec Sesame HR. S'inscrire gratuitement.

[S'inscrire gratuitement](#)

Source :

HR.com

