

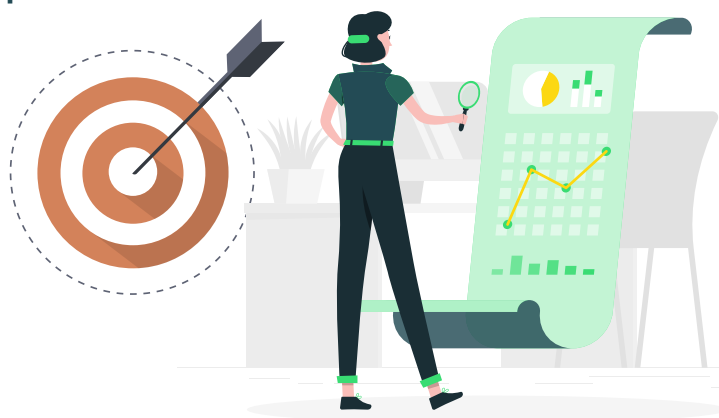
GUIDE 5 ÉTAPES POUR DÉPLOYER UNE POLITIQUE RH D'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

La conception d'une politique d'expérience collaborateur requiert une réflexion stratégique de la part des ressources humaines. Il s'agit de concevoir une stratégie sur le long terme, plutôt que de simplement répondre aux plaintes ou résoudre les problèmes de manière ponctuelle.

PROCESSUS D'AMÉLIORATION DE L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

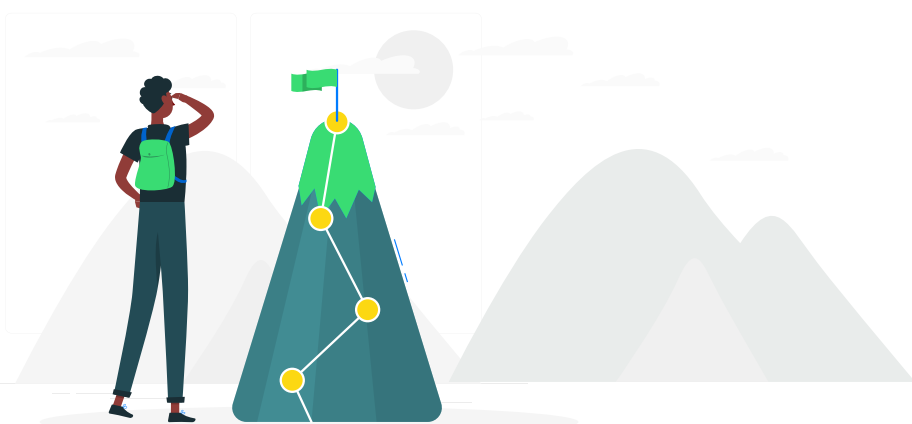
1 DÉTERMINEZ VOS OBJECTIFS

Au-delà de l'épanouissement de vos employés, quels bénéfices souhaitez-vous obtenir de l'amélioration de l'expérience collaborateur ? Il est important de bien définir le(s) objectif(s) de votre politique RH et de les associer à des indicateurs de performance. Par exemple, si vous souhaitez améliorer la rétention des talents, l'indicateur sera le taux de rotation du personnel. N'oubliez pas que la satisfaction des employés va de pair avec la réussite de l'entreprise !



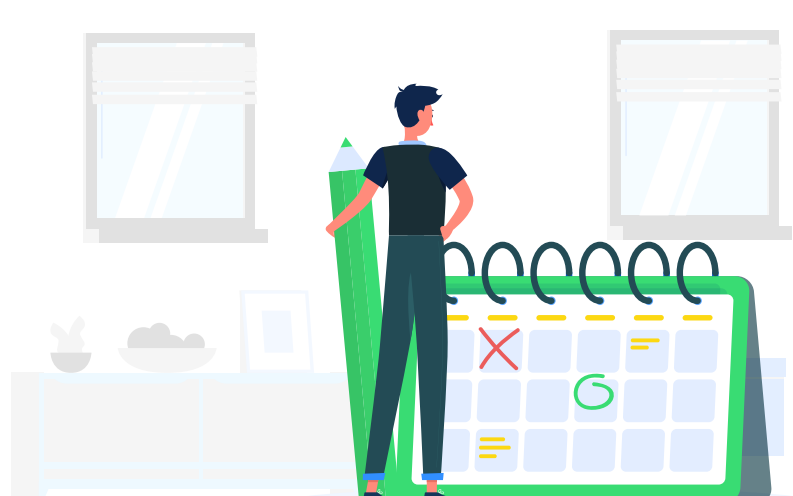
2 CARTOGRAPHIEZ LE PARCOURS EMPLOYÉ

Pour identifier les points faibles de votre expérience collaborateur, commencez par cartographier l'intégralité du parcours employé dans votre entreprise (recrutement, onboarding, formation et développement, promotion, offboarding...). Ensuite, évaluez chaque point en réalisant des enquêtes auprès de vos employés : Comment évaluent-ils leur expérience aujourd'hui ? Comment devrait-elle être idéalement ?



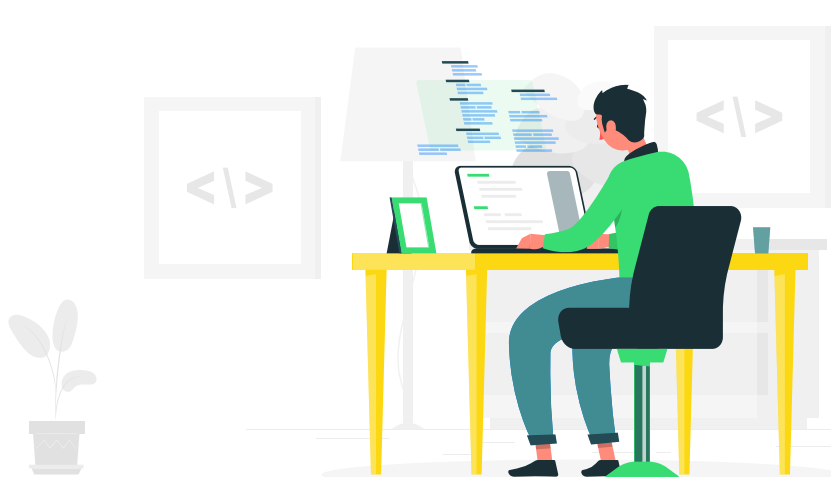
3 PLANIFIEZ VOTRE STRATÉGIE

Une fois les objectifs et les points faibles déterminés, définissez un plan d'actions pour y répondre. Cela peut passer par la modification des processus de travail, la redéfinition du style de management, l'aménagement des espaces de travail ou encore la mise en place de primes.



4 INTÉGREZ DES SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

La technologie est un élément clé pour améliorer l'expérience collaborateur. La mise en place de solutions technologiques permet de simplifier et d'accélérer le travail des employés, d'apporter plus de flexibilité dans les processus de travail et de moderniser l'image de l'entreprise. C'est une source de motivation et d'engagement pour le collaborateur.



5 MESUREZ ET ÉVALUEZ

Une fois les actions mises en place, mesurez leur impact suite à une période définie (M+3, M+6...). Les changements ne se feront pas ressentir en un jour. Passez en revue les indicateurs de performance définis à l'étape 1 et mesurez leur évolution pour connaître l'efficacité de votre politique. Suite à cela vous pourrez adapter vos actions si besoin pour atteindre vos objectifs.

