

Symposium virtuel

# ANALYTIQUE **RH**

## L'analytique de l'engagement des employés

Par Julie Jeannotte

Officevibe

D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

Le bonheur?

La satisfaction?

Des lunchs gratuits et des tables de ping pong?

D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

Bien sûr que non!

# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

L'engagement des employés est un concept fondamental dont l'effort vise à comprendre et à décrire, à la fois qualitativement et quantitativement, la nature de la *relation* entre une organisation et ses employés.

# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

C'est en fait une science.

Et ça se mesure.



# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

## 10 métriques clés de l'engagement des employés

 [Afficher les graphiques détaillés](#)



Source: Officevibe



Symposium virtuel

**ANALYTIQUE RH**

# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

Mais comme toute science humaine, l'engagement des employés est **complexe** et contient **plusieurs pièces** qui doivent s'emboîter l'une dans l'autre pour qu'on puisse avoir un **portrait complet**.



D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

Regardons un peu plus  
attentivement chacun des  
leviers d'engagement



# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

- La reconnaissance: celle qui nous fait sentir apprécié
- Nos relations: avec le gestionnaire et entre collègues
- Le feedback: celui qui nous aide à se développer
- Le bonheur: l'accomplissement et l'équilibre travail – vie personnelle



# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

- La croissance personnelle: l'autonomie, le développement, la raison d'être de notre travail
- Le bien-être: la santé et le stress
- La satisfaction: les conditions, le rôle et l'environnement
- L'alignement: les valeurs, la mission, la vision et l'impact



# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

Quand un  
employé  
est  
engagé:

- Il a à **coeur** le succès de l'entreprise
- Il est passionné et il **s'investi émotionnellement** envers l'entreprise et les gens avec qui il travaille
- Il collabore et inspire les autres
- Il contribue à créer un **environnement de travail sain**
- Il est performant
- ... et surtout, il **ne s'en va pas!**

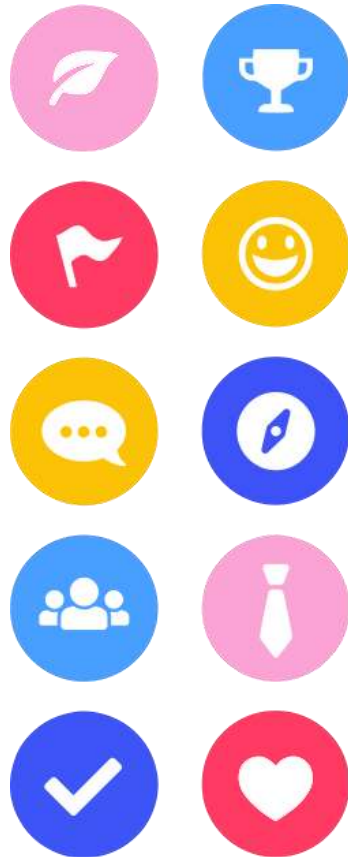
# D'abord, qu'est-ce que l'engagement des employés?

Quand une  
entreprise  
est  
composée  
de gens  
engagés:

- Elle parvient à **attirer et retenir** ses employés
- Elle est plus **productive**
- Elle offre un service/produit de **qualité** à ses clients
- Ses clients sont donc satisfaits et lui sont **loyaux**
- Elle se **démarque** de ses concurrents
- Elle est donc plus **profitable**
- Elle **innove**, repense et fait les choses différemment

Et on mesure ça comment?

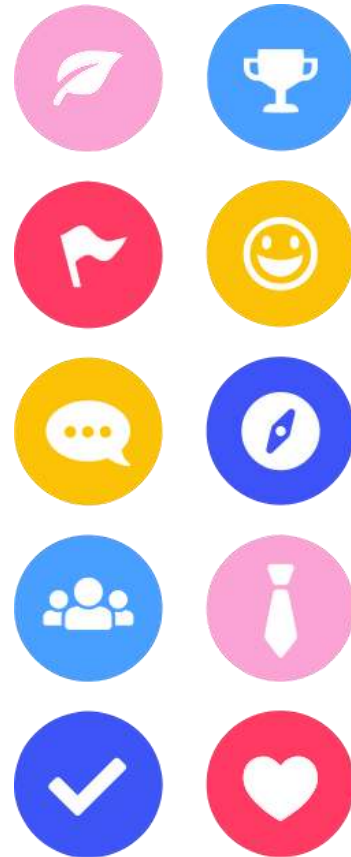
En posant  
des  
questions!



*Sur une échelle de 0  
à 10, à quel point  
aimes-tu ton  
partenaire de vie?*

# Et on mesure ça comment?

# En posant des questions!



*Pouvez-vous compter sur vos pairs pour obtenir de l'aide lorsque vous en avez besoin?*

*La reconnaissance que vous recevez a-t-elle de la valeur à vos yeux?*

*Je comprends comment mon travail contribue aux objectifs de mon organisation.*

*Je sens que je peux exprimer mon opinion au sujet de mon organisation.*

*Vos responsabilités sont-elles claires?*

Et on mesure ça à quelle fréquence?

À l'année?

Aux quarts?

Aux mois?

Aux semaines?!?

# On fait quoi avec cette mesure et ces données?

Quelques actions clés si on va de l'avant avec une telle approche:

## Mesurer sans agir, un piège!

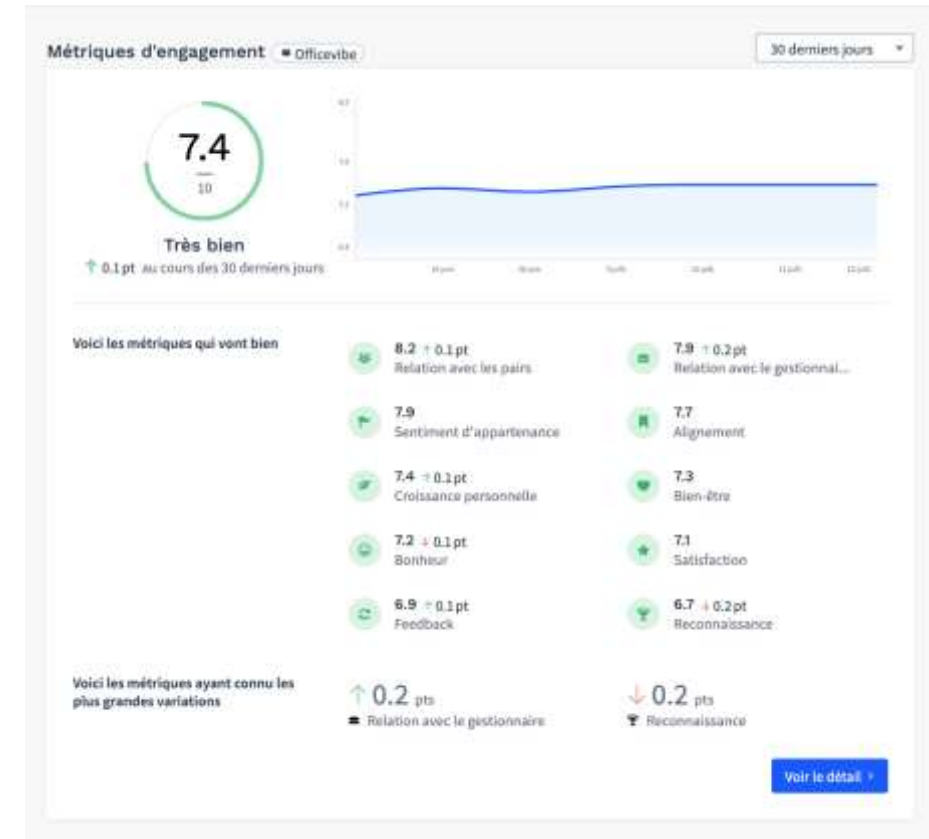
- Communiquer: expliquer pourquoi on mesure, ce qu'on mesure et ce qu'on va faire avec les résultats
- Former vos gestionnaires: compréhension de l'approche, analyse, prise d'action
- Partager les résultats (en petits groupes et à l'ensemble de l'organisation)
- Mesurer dans le temps (tendances) et pas tant dans l'immédiat
- Choisir les leviers sur lesquels on veut agir et impliquer les employés dans l'analyse **et** dans la recherche de solutions



# Comment mettre cette information clé au coeur de nos stratégies organisationnelles?

Ensure une fois.... mesurer sans agir, un piège!

- Communication et visibilité
  - partage des résultats
  - dashboard RH au comité de direction/exécutif
  - plénière pour déterminer les actions
- **Prise d'action (centralisée et décentralisée)**
  - au niveau de l'organisation (programmes RH)
  - au niveau des gestionnaires (au sein de chacune des équipes)



Source: Officevibe

Symposium virtuel

ANALYTIQUE RH

DES QUESTIONS?

Symposium virtuel

ANALYTIQUE **RH**

Symposium virtuel

# ANALYTIQUE **RH**

PRÉSENTÉ PAR

BAROMÈTRE **RH**

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION!