

GUIDE RH

Votre guide pour stimuler la productivité des collaborateurs en 2024

Des conseils et stratégies d'experts pour donner plus de pouvoir d'agir à votre personnel et faire fructifier votre organisation

[Insights tirés du rapport sur les tendances 2024 de l'expérience collaborateur](#)

INTRODUCTION

Pourquoi la productivité des collaborateurs est un sujet important en 2024

Au beau milieu d'un contexte d'incertitude économique, avec des marchés volatiles, de nouvelles façons de travailler, des technologies disruptives et des conditions géopolitiques délicates, les organisations doivent repenser leur fonctionnement pour rester le plus longtemps possible en lice et être durables.

De plus en plus, une chose est claire : sans une stratégie précise pour aller de l'avant, la croissance ralentit.

La mutation rapide des espaces de travail vers le numérique et l'hybride a créé un monde sans frontières, où le travail n'est plus rattaché à un lieu physique, où les équipes ne travaillent plus chacune de leur côté, et où la productivité explose.

Or, les gains en productivité observés au cours de ces dernières années se sont évaporés. Les collaborateurs souffrent de surmenage et les systèmes organisationnels ne peuvent leur fournir le soutien nécessaire car ils ne parviennent pas à s'adapter assez rapidement. De plus, les dirigeants dans le monde entier ont du mal à garantir une certaine stabilité, ce qui leur fait perdre la confiance des collaborateurs, surtout de ceux qui se situent en première ligne.

Alors que de moins en moins de collaborateurs croient en un avenir sûr pour leur organisation et qu'ils s'inquiètent de leur propre sécurité de l'emploi, atteindre des niveaux de productivité durables devient extrêmement difficile. En réalité, l'expérience collaborateur est inextricablement liée

à la réussite et à la croissance générale de toutes les organisations du monde.

Cela veut dire que pour vous, responsable de la stratégie dans votre organisation ou manager d'une équipe en pleine croissance, l'élément le plus important à retenir est le suivant : malgré tous ces facteurs extérieurs que vous ne pouvez contrôler, fournir tout ce dont votre personnel et vos équipes ont besoin pour travailler correctement et faire en sorte qu'ils soient engagés, en bonne santé et productifs est la marche à suivre pour une croissance efficace.

Dans ce workbook, nous évaluerons l'état actuel de l'expérience collaborateur pour fournir des conseils stratégiques que les responsables RH et les managers d'équipes pourront utiliser pour stimuler la productivité de leurs collaborateurs. Nous explorerons plusieurs solutions, de l'optimisation du processus d'intégration pour découpler le rôle des collaborateurs à l'utilisation de nouvelles technologies pour renforcer vos effectifs et rétablir la confiance.

Dr. Cecelia Herbert

Principal Behavioral Scientist, Qualtrics XM Institute

Matthew Evans

Head of EX Product Science, Qualtrics

SUJET 1

Optimisez le processus d'intégration pour décupler le rôle et l'engagement des collaborateurs

Le processus d'intégration est crucial pour une bonne productivité, car il fournit non seulement aux nouveaux arrivants les outils, ressources et connaissances nécessaires pour faire leur travail correctement dès le départ, mais leur enseigne aussi la culture, les objectifs et les attentes de l'organisation, ce qui développe chez eux un sentiment d'appartenance et d'engagement qui stimule leur motivation et leurs performances encore longtemps après les premiers mois d'embauche.

QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE POUR OBTENIR DES RÉSULTATS ?

01_

Identifiez les expériences les plus marquantes dans le parcours d'intégration

Le processus d'intégration n'est pas un moment figé dans le temps, mais un véritable parcours qui définit la trajectoire de l'individu, de l'équipe, et de votre organisation vers la réussite. Adopter une approche centrée sur l'humain qui reflète réellement l'expérience du nouveau membre vous permettra de concentrer vos investissements sur le plus important.

- + Identifiez les principaux talents parmi vos effectifs.
- + [Cartographiez leur processus d'intégration](#) pour mieux comprendre leurs expériences.
- + Utilisez les insights de leur parcours pour [concevoir de meilleures expériences](#) et [adapter votre programme d'écoute EX](#).

02_ Mettez en lien vos données relatives au processus d'intégration avec vos autres métriques à travers tout le cycle de vie des collaborateurs

Acquérir des insights sur le processus d'intégration grâce à un programme d'écoute bien conçu et relier les expériences d'intégration aux résultats individuels et organisationnels est essentiel. Par exemple, les organisations qui étudient le lien entre l'expérience d'intégration et le taux d'attrition précoce pourraient constater qu'une perception positive de la formation réduit l'attrition. De plus, privilégier une écoute continue peut aider à combler l'écart qui existe entre les différents cycles de feedback sollicité (enquêtes trimestrielles ou annuelles par exemple) et d'identifier les insights en temps réel, ce qui permet à l'organisation de mieux s'adapter.

- + Si vous n'avez pas encore de [programme d'écoute sur l'intégration](#), faites-le dès maintenant.

- + Utilisez les données sur l'expérience d'intégration pour montrer l'influence de ce processus sur les résultats des collaborateurs et de l'organisation. Avec [Employee Journey Analytics](#) (outil d'analyse du parcours des collaborateurs), vous pouvez obtenir plus d'insights sur lesquels agir.

- + Explorez les [différents types de données disponibles](#), notamment les données non sollicitées et non structurées qui vont plus loin que les enquêtes pour améliorer vos capacités d'écoute.

03_ Développez une stratégie d'intégration générale à toute l'organisation

En 2023, les DRH nous ont indiqué que [l'intégration était une priorité stratégique moins importante que l'attraction de talents](#) et le recrutement. Avec un tel écart d'opinion, il n'est pas surprenant que les nouveaux arrivants vivent une expérience médiocre.

- + Pour briser les barrières et créer une expérience d'intégration plus fluide, rapprochez-vous des équipes dans votre organisation qui jouent un rôle dans la réussite des collaborateurs dès leurs débuts ([ce guide de la cartographie des parties-prenantes peut vous être utile](#)).

- + Alignez ces équipes sur les métriques qui représentent l'objectif général de votre organisation (comme la productivité des collaborateurs). Cela peut comprendre le temps d'adaptation, les résultats de performance, les scores d'engagement, la rétention et plus encore. Même si chaque équipe a ses propres KPI, il est important de déterminer comment ceux-ci influencent l'objectif général (ou peut-être jouent contre lui ; par exemple, un taux élevé de participation à la formation le premier jour risque d'entraîner une mauvaise expérience).

- + [Édifiez une étude d'opportunité convaincante](#) pour assurer un investissement continu dans le processus d'intégration et dans d'autres programmes d'expérience collaborateur.

SUJET 2

Donnez à vos équipes de première ligne les moyens de travailler le plus efficacement possible

Quand les membres du personnel de première ligne se sentent assez en confiance pour exprimer leur opinion, sont reconnus, et que leurs besoins sont respectés, ils sont bien plus enthousiastes et efficaces lorsqu'ils répondent aux clients, patients et autres membres du public. Et pour ceux qui interagissent avec les clients en premier lieu, vous avez tout intérêt à leur apporter toute l'aide nécessaire.

QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE POUR OBTENIR DES RÉSULTATS ?

01_

Faites correspondre l'EX et la CX

Les meilleurs résultats clients sont dégagés par les collaborateurs de première ligne, donc travailler avec vos collègues transverses pour révéler les connexions entre l'expérience client et l'expérience collaborateur est un bon moyen de démontrer l'importance d'investir dans l'expérience collaborateur de première ligne.

- + Travaillez avec vos collègues de l'expérience client pour développer le lien avec l'expérience collaborateur. Réunissez-vous pour définir des objectifs communs qui font de l'expérience collaborateur le moteur des résultats clients.
- + Édifiez une étude d'opportunité pour investir dans l'amélioration de l'expérience des collaborateurs de première ligne en [rassemblant les données CX et EX](#) grâce à des outils comme [CrossXM](#).
- + Identifiez les principaux moteurs de résultats de l'expérience collaborateur pour vos collaborateurs de première ligne. Bien que nos données montrent des schémas spécifiques à travers le monde, il peut y avoir des différences dans votre organisation (indice : nous avons utilisé le modèle [EX25](#) pour cette recherche). Si vous disposez d'un échantillon assez grand, penchez-vous sur les différents groupes de collaborateurs, et segmentez les données selon les rôles, la localisation, et d'autres métriques qui peuvent différencier les expériences.

02_ **Travaillez avec les collaborateurs de première ligne sur des solutions qui améliorent l'efficacité opérationnelle**

Vos collaborateurs de première ligne travaillent avec les clients tous les jours ; ils connaissent vos produits et services sur le bout des doigts et souhaitent contribuer à leur amélioration. Travailler ensemble est ainsi gagnant-gagnant.

- + Collaborez avec les équipes qui dirigent les efforts de gestion du changement et d'amélioration des processus pour mettre en avant la voix des collaborateurs qui interagissent avec ces systèmes. Tirez parti des perspectives des collaborateurs de première ligne sur la conception et l'amélioration des processus et des [technologies](#) pour faire route vers la réussite.
- + [Utilisez des outils de feedback](#) pour vos collaborateurs de première ligne, collaborez avec votre personnel et partagez vos idées quant à l'amélioration de l'expérience client.
- + Transformez votre point de vue sur l'EX en passant de la simple écoute des collaborateurs à une véritable discussion. Impliquez vos collaborateurs pour relever les défis importants auxquels votre entreprise fait face.

03_ **Placez la sécurité psychologique au sommet de vos priorités**

Dans les tendances EX, les collaborateurs de première ligne ont exprimé des niveaux de fragilité psychologique plus importants et se sentent moins en mesure de remettre en question la manière dont les choses sont faites par rapport à leurs autres collègues. Ce qui veut dire que même avec les meilleurs programmes d'écoute, il peut arriver que certains n'osent pas partager leurs idées. Faire en sorte que le personnel de première ligne se sente assez bien pour exprimer ses idées et ses retours est un principe de base pour ensuite améliorer la productivité des collaborateurs.

- + Ancrez la sécurité psychologique dans les systèmes et processus centraux en commençant par établir une définition claire de celle-ci et comment la mesurer, par exemple grâce aux outils d'enquêtes dans la méthodologie [EX25](#) de Qualtrics. Une fois tout le monde d'accord, intégrez la sécurité psychologique dans les évaluations de performance et les cadres de compétences afin que ces comportements puissent être reconnus et récompensés. Intégrez les compétences en sécurité psychologique dans le [feedback à 360 degrés](#) et les plans de développement.
- + Investissez dans des programmes de développement qui fournissent aux responsables les compétences et connaissances nécessaires pour créer un environnement sécurisé du point de vue psychologique. Cela comprend le fait d'être vulnérable et d'admettre ses erreurs, de rester ouvert face à un désaccord, et de demander du feedback. Ils doivent faire un effort conscient pour établir la [confiance](#) et créer un environnement où apprendre de ses erreurs est encouragé.
- + Créez des canaux de communication transparents et fiables. Ces systèmes organisationnels doivent refléter les changements culturels que vous souhaitez voir arriver. Des sessions de questions-réponses ouvertes en réunion, à l'écoute en continu de manière confidentielle, en passant par la modification de processus de gestion de la performance pour inclure les bons comportements, codifier le changement permet de le rendre durable.

SUJET 3

Regagnez la confiance des collaborateurs et renforcez vos effectifs grâce à l'IA

Nos recherches montrent que les individus qui croient en leur organisation sont plus susceptibles d'adopter des outils fondés sur l'IA dans leur travail. L'histoire a montré que les organisations capables d'adopter rapidement et efficacement les nouvelles technologies deviennent à terme les meilleures sur leur marché, mais l'essentiel est que les collaborateurs y soient ouverts.

QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE POUR OBTENIR DES RÉSULTATS ?

01_ **Intéressez-vous à l'enthousiasme des dirigeants concernant l'IA**

- + Les hauts dirigeants sont en général plus enthousiastes à propos de l'IA que quiconque dans l'organisation. Leur empressement d'adopter l'IA doit être un exemple, et doit promouvoir l'opportunité de renforcer les capacités du personnel, non de le remplacer. Il est crucial que les collaborateurs entendent cela des dirigeants (et non pas des RH) et voient ces intentions reflétées dans leurs actions.
- + Établissez la [confiance](#) de manière intentionnelle. Nos recherches affichent un écart significatif entre l'enthousiasme des dirigeants quant à l'IA et celui des managers. Pour que les managers intermédiaires et opérationnels se rallient derrière l'IA et génèrent les gains en productivité qui intéressent les dirigeants, les deux groupes doivent pouvoir se faire confiance.
- + L'IA est sur le point de transformer chaque fonction commerciale au sein des organisations. Un rapport du [Fonds monétaire international sur l'IA et l'avenir du travail](#) a révélé que 60 % des emplois seront affectés par l'IA. Les équipes RH sont parfaitement positionnées pour fournir le leadership stratégique nécessaire à la gestion de ces évolutions. Sans ce partenariat, ces transformations échoueront inévitablement.

Positionnez l'IA comme un outil pour renforcer le lien humain (et non pas le remplacer)

- + [Tenez compte des émotions humaines](#) lorsque vous changez les plans. De nombreuses personnes sont bien sûr anxieuses quant à la manière dont l'IA va transformer leur emploi, et cela affecte leurs perceptions. Plutôt que de forcer les changements de manière impudente, n'oubliez pas que construire la confiance en l'IA prend du temps et de l'énergie ; une communication claire, la formation, et le soutien devraient faire partie des plans de votre organisation.
- + Impliquez activement les collaborateurs dans le [processus de refonte du travail](#). Cela va non seulement réduire le stress causé par l'incertitude, mais aussi générer de meilleurs résultats. Pour chaque rôle, identifiez les tâches qui peuvent être totalement automatisées, celles qui peuvent bénéficier de l'IA, et celles qui demandent une intervention humaine de bout en bout. Co-crée une vision de l'avenir du travail et proposer des voies de développement permettra de mieux intégrer et tirer parti de l'IA et de ses avantages potentiels.
- + Montrez les avantages qu'apporte l'IA dans la gestion du personnel. Les collaborateurs fournissent aux organisations une source inépuisable de défis, de suggestions et d'impressions sur leur expérience à travers des canaux à la fois sollicités et non sollicités. Les technologies émergentes dans le domaine des people operations (opérations humaines) offrent l'opportunité de comprendre ces informations et de rapidement révéler des insights utiles grâce auxquels les managers et dirigeants peuvent prendre des décisions avisées, s'adapter rapidement aux changements, et créer de meilleures expériences pour les collaborateurs.
- + Il existe aujourd'hui des [exemples convaincants](#) de l'utilisation de l'IA dans les tâches RH et de son efficacité à [relier des données cloisonnées](#), ce qui permet d'obtenir des insights qui aident à prendre des décisions commerciales efficaces, et ce, tout en assurant la confidentialité des informations fournies par les collaborateurs. Il est désormais temps d'explorer les outils d'IA qui augmentent l'influence et la productivité de vos équipes.

Prenez de l'avance sur les principes et la gouvernance pour établir la confiance

Toutes les conversations relatives à l'IA devraient s'ouvrir sur les questions de principes et d'éthique, plutôt que sur la technologie en elle-même. Bien que le contexte commercial et les cas d'utilisation soient très importants, l'alignement avec les principes et les valeurs de l'organisation l'est encore plus.

- + Établissez des normes et des pratiques qui garantissent que la confidentialité, la transparence, les biais et les conséquences sur les collaborateurs sont pris en compte dans chaque décision technologique. Au minimum, [instaurez un ensemble de principes](#) qui indiquent la marche à suivre en matière d'utilisation éthique et de gouvernance des données.
- + Fondez un comité d'éthique qui traite spécifiquement des enjeux de gouvernance des données des collaborateurs et peut intégrer l'éthique de l'IA dans les projets RH et people analytics (analytique RH).
- + Nous sommes toutes et tous en train de découvrir de nouveaux horizons en ce qui concerne la confidentialité des données des collaborateurs. Penchez-vous sur ce que font les autres organisations, mais ne les copiez pas aveuglément. Plutôt, cherchez à comprendre leurs raisons : leurs principes, leurs valeurs et leurs objectifs. Vous trouverez là une véritable mine d'or.

Domaines d'action pour améliorer la productivité

Qu'il s'agisse de donner aux collaborateurs de première ligne ce dont ils ont besoin, d'intégrer de nouveaux arrivants, ou d'encourager l'adoption de l'IA, les équipes collaborateurs jouent un rôle significatif dans l'optimisation de la productivité. L'activité suivante vous aidera à prioriser les différents éléments à améliorer pour suivre de nouvelles pratiques de productivité. Ce PDF est éditable, vous pouvez donc ajouter vos réponses directement dans les tableaux ci-dessous et sauvegarder le fichier pour vous en servir comme référence plus tard.

MAÎTRISE

Pour les pages 9 à 14, utilisez la colonne « **Maîtrise** » pour évaluer la performance de votre organisation dans ces domaines d'action en vous servant du barème « Évaluation de la maîtrise » ci-dessous.

PRIORITÉ

Dans la colonne « **Priorité** », en tenant compte de la stratégie RH et commerciale de votre organisation, notez l'importance de commencer ou d'améliorer la maîtrise dans ces domaines d'actions grâce au barème « Évaluation de la priorité » ci-dessous.

PROCHAINES ÉTAPES

Selon vos domaines clés, objectifs stratégiques et maîtrise de chacun d'entre eux, imaginez des mesures à prendre et/ou des étapes à suivre pour améliorer votre efficacité. Notez celles-ci dans la colonne « **Prochaines étapes** ».

ÉVALUATION DE LA MAÎTRISE

En vous fondant sur vos observations, notez la performance de votre organisation dans ces actions.

1= Aucune

À ma connaissance, personne n'a jamais considéré ou tenté d'effectuer cette tâche.

2= Faible

L'organisation ne dispose pas des compétences, ressources, ou processus nécessaires à la réalisation de cette tâche. Les tentatives sont rares, irrégulières, et génèrent souvent de mauvais résultats ou des opportunités manquées.

3= Basique

L'organisation témoigne de compétences basiques dans cette tâche. Elle n'est pas toujours achevée, et les succès restent occasionnels. Les standards minimaux de performance sont atteints mais cela n'offre aucun avantage compétitif.

4= Compétente

L'organisation effectue cette tâche efficacement. Elle dispose de processus et de ressources, mais qui peuvent toujours être améliorés. La performance est bonne mais l'impact reste modéré. Les tentatives sont rares, irrégulières, et génèrent souvent de mauvais résultats ou des opportunités manquées.

5= Très bonne

L'organisation témoigne de fortes compétences dans cette tâche. Elle utilise des approches innovantes et son exécution est efficace, ce qui génère de bons résultats, un avantage compétitif et s'aligne aux objectifs organisationnels. Cette activité démarque l'organisation des autres.

PRIORITÉ ÉVALUATION

En vous fondant sur le contexte de votre organisation, évaluez l'importance de commencer ou d'améliorer la tâche.

1= Aucune

L'amélioration ou l'achèvement de ces tâches n'aura qu'une incidence minime sur les objectifs organisationnels. Repousser la prise d'actions sur cette tâche n'aura aucune conséquence grave.

2= Faible

Les mesures d'amélioration pourront être mises en place à l'avenir, quand les ressources nécessaires seront disponibles. Repousser ce travail risque de causer des désagréments mineurs ou de faire perdre des opportunités.

3= Basique

Il faudrait faire des efforts d'amélioration en plus des autres priorités. Repousser la prise d'action risque d'entraîner un léger contretemps ou pourrait demander des efforts supplémentaires plus tard.

4= Compétente

Des efforts d'amélioration dans ce domaine sont essentiels pour éviter de potentiels problèmes, ou accroître les opportunités. Les ressources doivent être redirigées vers cette tâche si nécessaire.

5= Très bonne

Il est nécessaire de passer à l'action immédiatement pour éviter tout contretemps ou pour capitaliser sur des opportunités décisives. Repousser ce travail risque d'entraîner de graves répercussions.

Optimisez le processus d'intégration pour décupler le rôle et l'engagement des collaborateurs

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Identifiez les expériences les plus marquantes dans le parcours d'intégration

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
Vous avez identifié vos principaux talents parmi vos effectifs			
Le processus d'intégration est clairement cartographié			
Les insights d'expérience d'intégration sont utilisés pour conduire à des améliorations			

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Mettez en lien vos données relatives au processus d'intégration avec vos autres métriques à travers tout le cycle de vie des collaborateurs

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
L'expérience collaborateur est mesurée à de multiples endroits au cours du processus d'intégration			
Les métriques relatives à l'expérience d'intégration sont reliées ultérieurement aux résultats des collaborateurs			
Les insights relatifs à l'expérience d'intégration incluent des données provenant de sources autres que les enquêtes			

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Développez une stratégie d'intégration générale à toute l'organisation

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
Les équipes qui jouent sur l'expérience collaborateur, de la candidature à la pleine productivité, sont alignées sur les métriques clés			
Nos méthodes de recrutement et d'intégration génèrent une valeur considérable pour l'organisation			
L'étude d'opportunité visant à améliorer l'expérience d'intégration est claire			

Renforcez les capacités de vos équipes de première ligne pour qu'elles travaillent le plus efficacement possible

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Alignez l'EX et la CX

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
Les équipes de l'expérience collaborateur et de l'expérience client dialoguent régulièrement			
Des connexions sont faites entre les données CX et EX de première ligne			
Les expériences de collaborateurs qui influent sur les collaborateurs de première ligne sont comprises et utilisées			

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Travaillez avec les collaborateurs de première ligne sur des solutions qui renforcent l'efficacité opérationnelle

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
Les projets de gestion du changement et les processus d'amélioration utilisent les données EX			
Des outils de feedback pour le personnel de première ligne sont mis en place pour récolter des idées d'amélioration sur les produits, les services et les opérations			
Les insights EX sont utilisés pour prendre des décisions commerciales au quotidien			

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Faites de la sécurité psychologique votre priorité

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
La sécurité psychologique et les métriques EX sont mesurées et font l'objet de rapports			
Les comportements qui promeuvent la sécurité psychologique sont reconnus et récompensés			
Il existe plusieurs canaux de communication pour que les collaborateurs partagent leur feedback			

Regagnez la confiance des collaborateurs et renforcez vos effectifs grâce à l'IA

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Intéressez-vous à l'enthousiasme des dirigeants concernant l'IA

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
La perspective des dirigeants sur l'IA et la manière dont celle-ci transforme le travail sont partagées			
Les dirigeants prennent des mesures pour activement gagner la confiance des collaborateurs			
La planification pour le personnel du futur a commencé			

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Positionnez l'IA comme un outil pour renforcer le lien humain (et non pas le remplacer)

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
Les projets de gestion du changement ou de la transformation du personnel sont centrés sur l'expérience humaine			
Les collaborateurs sont impliqués dans les processus de refonte du travail			
Les technologies émergentes sont adoptées pour renforcer l'efficacité des équipes collaborateurs			

OBJECTIF STRATÉGIQUE

Prenez de l'avance sur les principes et la gouvernance pour établir la confiance

DOMAINES D'ACTION	MAÎTRISE	PRIORITÉ	ÉTAPES SUIVANTES
Les principes de confidentialité, de transparence, les biais et les conséquences sur les collaborateurs sont clairement définis et pris en compte dans les décisions technologiques			
Un comité d'éthique supervise l'utilisation et la gouvernance des données des collaborateurs			
Les tendances émergentes, les pratiques et principes sont surveillés et intégrés			

Transformez les expériences de vos collaborateurs avec XM pour les équipes collaborateurs

Alors que les organisations continuent de développer leur business model et se préparent pour l'avenir du travail, c'est finalement une approche centrée sur l'humain qui les aidera à atteindre le niveau supérieur. Et cela commence par l'écoute, la compréhension, et la prise de mesures quant à l'expérience collaborateur.

Avec Qualtrics XM pour les équipes collaborateurs, vous disposez d'une unique solution holistique pour créer des équipes ultra-performantes, améliorer l'efficacité des managers, mesurer plus que l'engagement, et comprendre ce qui compte vraiment pour votre personnel.

Définissez en toute confiance des objectifs pour votre organisation et encouragez vos managers à prendre les bonnes décisions à grande échelle grâce à une compréhension à 360 degrés des points de contact avec les collaborateurs (de la candidature à l'intégration, en passant par l'évolution et la sortie); reliez tous les signaux, provenant de tous les canaux, et utilisez de puissants outils d'analytique RH pour identifier où vous devriez concentrer vos investissements pour générer un maximum d'impact.

VOUS ÊTES PRÊT ?

XM POUR

les équipes collaborateurs

