

FORMATION EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

Code : RC02

RH & MARQUE EMPLOYEUR



? Les enjeux pour votre organisation

Les RH et dirigeants ont un rôle clé : piloter une expérience collaborateur cohérente, du quotidien aux parcours, pour tenir l'engagement et l'attractivité.

Quand les fondamentaux manquent, les actions restent ponctuelles, les signaux terrain se contredisent, et l'énergie se perd en arbitrages au feeling. Résultat : tensions, désengagement, difficulté à fidéliser et à faire grandir les talents. En 2024, seuls 21% des salariés dans le monde se disent engagés (Gallup).

Réalité souvent observée : « On ne pilote pas ce qu'on ne mesure pas ».

? Après cette formation ?

Les participants savent analyser l'expérience collaborateur, prioriser des actions RH et piloter leur impact sur l'**engagement**. Ils repartent avec des décisions plus cohérentes, mesurables et utiles au collectif.

- Une vision structurée de l'expérience collaborateur
- Des actions RH cohérentes et mesurables
- Un **engagement** des équipes renforcé
- Une stratégie talents alignée avec les besoins réels de l'organisation



Programme en
ligne





Module 1

Comprendre l'expérience collaborateur

Jour 1



Objectif : Analyser l'expérience collaborateur à partir de critères observables

- Définitions de l'expérience collaborateur
- Différence entre expérience vécue, perçue et projetée
- Critères d'évaluation de l'expérience collaborateur
- Liens entre expérience, culture, ADN et valeurs de l'entreprise
- Effets d'un manque d'alignement sur l'engagement et la cohésion



Analyse collective de situations vécues par les participants pour identifier les points de rupture et de cohérence de l'expérience collaborateur

Module 2

Adopter l'approche design appliquée à l'expérience collaborateur

Jour 1



Objectif : Structurer un diagnostic terrain de l'expérience vécue

- Fondements de l'approche EX Design
- Apports du design dans les démarches RH et managériales
- Posture de designer appliquée aux enjeux humains
- Vision systémique de l'expérience collaborateur
- Intégration des dimensions : management, environnement, outils, services



Mise en situation : reformulation d'une problématique RH en problématique d'expérience collaborateur

Module 3

Construire un diagnostic de l'expérience collaborateur

Jour 1



Objectif : Exploiter les données sociales pour prioriser les actions

- Méthodes d'exploration de l'expérience (observation, entretiens, enquêtes)
- Choix des domaines clés à analyser
- Construction d'outils d'analyse sur mesure
- Collecte et structuration des données sociales
- Préparation du travail d'enquête terrain



Co-construction, en sous-groupes, d'un outil d'analyse à utiliser sur le terrain (guide d'entretien, grille d'observation, questionnaire)





Module 4

Exploiter un audit social au service de l'expérience collaborateur

Jour 2



Objectif : Activer des leviers d'engagement et de reconnaissance

- Principes et objectifs de l'audit social
- Domaines clés à évaluer
- Analyse des forces, faiblesses et opportunités
- Conformité légale et réglementaire
- Formalisation de recommandations opérationnelles



Étude de cas : analyse d'un audit social simplifié et formulation de priorités d'action

Module 5

Développer l'engagement et le bien-être des collaborateurs

Jour 2



Objectif : Relier expérience collaborateur et parcours professionnels

- Concepts et leviers de la motivation au travail
- Facteurs d'engagement individuels et collectifs
- Communication et reconnaissance comme leviers d'engagement
- Inclusion, diversité et respect des individus
- Mesure de l'engagement et suivi des actions



Atelier de conception d'initiatives d'engagement adaptées au contexte des participants

Module 6

Piloter les parcours professionnels et la stratégie talents

Jour 2



Objectif : Mesurer l'impact des actions RH dans le temps

- Enjeux de la gestion stratégique des talents
- Identification des compétences actuelles et futures
- Parcours professionnels et mobilité interne
- Développement des compétences et apprentissage continu
- Indicateurs de suivi et d'évaluation des actions



Construction d'un plan d'action reliant expérience collaborateur, parcours professionnels et stratégie talents





Modalités

PUBLIC	RH, Dirigeant, Manager	FORMAT	Présentiel et distanciel
PRÉREQUIS	Aucun	MODE	Intra-entreprise
TARIF	Voir devis	EFFECTIF	de 2 à 12
DURÉE	2 jours	HANDICAP	Nous contacter



Évaluation, suivi et délai d'accès

- ✓ **Évaluation des acquis** via, mises en situation et retours d'expérience.
- ✓ **Suivi post-formation** avec un **plan d'action personnalisé**.
- ✓ **Délai d'accès** : au plus tard 48 heures avant le début de la session.



Méthodes et outils pédagogiques



Mise
en pratique



Interraction
et intelligence
collective



Pédagogie active
et participative



Outils ludiques
et collaboratifs



Supports
pédagogiques
interactifs



Profil formateur



- Les intervenants maîtrisent l'expérience collaborateur et les enjeux RH des organisations en transformation.
- Ils travaillent sur des situations réelles et adaptent les échanges aux profils du groupe.
- Ils vous font repartir avec un plan d'action **mesurable** pour piloter l'**engagement** et les parcours.



Financement

Possibilité de prise en charge par les **OPCO (intra)** via **agrément qualité**.
Merci de nous consulter pour plus d'informations.

