

17 façons de décupler votre TAUX DE PARTICIPATION pour vos sondages de mobilisation employé

amelio.co

01 EXPLIQUEZ LES BÉNÉFICES



Les avantages de réaliser des sondages auprès de vos employés peuvent sembler évidents pour vous et pour votre direction, mais quels sont les bénéfices pour les employés ?

Assurez-vous qu'ils comprennent **pourquoi leur participation aux sondages les aidera à être plus heureux et motivés au travail**.

De quelle façon les résultats seront-ils utilisés ? Pourquoi souhaitez-vous créer un canal de communication continue avec vos employés ? Quels changements vos employés peuvent-ils espérer ? À quoi peuvent-ils s'attendre pour leur carrière, les méthodologies de travail, leurs relations entre pairs et avec les gestionnaires, et, le bien-être au travail ?

Communiquez clairement vos attentes face à la participation de chacun à vos sondages.

Si les bénéfices partagés sont réels, chacun devrait comprendre qu'il est de son intérêt de faire connaître son avis.

EXPOSEZ L'ANONYMAT 02

L'anonymat donne aux employés **la confiance et la liberté de donner des réponses franches...** Les positives autant que les négatives. Et surtout, les commentaires constructifs !

De fait, lorsque les participants ne sont pas identifiés, vous obtenez les données les plus fiables sur la façon dont votre personnel pense et ressent la culture de votre organisation. Envisagez donc de rendre votre sondage confidentiel.

Avec les sondages Amélio, aucun renseignement personnel n'est demandé à l'employé, ce qui renforce énormément le sentiment d'anonymat.

Chaque employé reçoit un lien personnalisé, ce qui offre une expérience de sondage extraordinaire et garantie la qualité des données recueillies.

03 IDENTIFIEZ DES INFLUENCEURS INTERNES

De manière générale, **nous cherchons tous l'approbation de nos pairs.** Plus des employés prennent action, plus les autres suivent le pas.

Faites appel aux « ***Ambassadeurs de votre marque employeur*** » afin de faire résonner l'importance du sondage dans toute l'organisation.

Identifiez les employés ayant des compétences naturelles en matière de leadership. Demandez-leur de participer à l'initiative et de démontrer à leurs pairs tous les bienfaits de celle-ci.

Faites appel à leur créativité afin d'inciter leurs collègues à participer. Par exemple, vous pourriez leur demander « *On souhaite obtenir un taux de réponse de 85 % dans notre équipe. Peux-tu nous aider à y arriver ?* »

EXPLOITEZ LES COMMUNICATIONS PAR SMS

04



Ce canal de communication représente un atout important pour votre organisation afin de favoriser un taux élevé de participation à vos sondages de mobilisation.

Cette méthode comporte de nombreux avantages :

- Favorise **un envoi et une expérience de sondage simplifiée** pour les employés qui n'ont pas accès à un ordinateur.
- Les employés de terrain pourront **répondre rapidement au sondage** sans crainte d'oublier.
- Il sera possible pour les employés de **répondre au sondage en tout temps**, même dans le confort de leur foyer.

Amélio propose 4 méthodes possibles pour l'envoi du sondage afin de vous aider à rejoindre tous vos groupes d'employés, soit les liens personnalisés envoyés par courriel, le lien universel (code QR), les codes utilisateurs et les SMS.

05 INSTAUREZ UNE ROUTINE

Proposez par exemple que toute l'organisation remplisse le sondage **tel jour de la semaine et à telle heure.**

Si vos employés ont l'habitude de dîner ensemble, implantez dans votre culture la routine de compléter le sondage avant d'aller dîner le vendredi midi. Faites un petit tour vers 11h45 afin de rappeler aux membres de votre équipe de compléter le sondage. Et, tout le monde quitte ensemble ensuite pour la cafétéria.

Faites en sorte que le sondage soit un petit « ***événement récurrent*** » avant le dîner.

PRÉSENTEZ L'UNE DES QUESTIONS 06

Un excellent moyen d'encourager les employés à répondre est **d'envoyer dans l'invitation, par courriel, l'une des questions de votre sondage.** Cela suscitera la curiosité et incitera les employés à répondre à celui-ci.

Voici une autre astuce mise de l'avant par les sondages Amélio. En effet, si l'administrateur du sondage ne définit pas de message d'invitation personnalisé, l'une des questions auxquelles l'employé devra répondre sera affichée dans le courriel d'invitation.

07 CRÉEZ UNE COMPÉTITION INTRA-ÉQUIPE

Comme on le sait tous, la compétition est une motivation intrinsèque puissante pour l'atteinte d'objectifs. Vous pourriez donc **créer un petit concours à l'intérieur d'une équipe.**

Pourquoi pas offrir un dîner pizza au groupe ayant le plus grand taux de participation trimestriel?

Attention ! Ne confondez pas taux de participation et taux de mobilisation.

Aucun concours ne devrait se faire sur le plus haut score de mobilisation puisque cela risque de biaiser les réponses des employés ainsi que le but recherché par l'initiative.

DÉTERMINEZ UN OBJECTIF ORGANISATIONNEL

08



Créez **un objectif atteignable pour motiver toutes vos équipes** à répondre aux sondages. Si votre organisation atteint l'objectif, offrez crème glacée ou sushi, lors du prochain rassemblement d'employés.

Cela peut aussi bien être d'instaurer une journée de reconnaissance, ou encore, de faire un tirage parmi tous les employés ayant répondu au sondage.

Vous pourriez leur offrir des cartes cadeaux, des journées de massage ou de spa.

Ou bien, un dîner payé à un employé avec deux collègues de son choix, une paire de billets pour un événement spécial, ou même, un déjeuner avec le PDG !

09 ÉVITEZ LA FATIGUE DES SONDAGES

Selon une étude de l'université de Riverside, **les sondages qui posent trop de questions identiques épuisent les répondants et produisent des données peu fiables.** La recherche a révélé que les gens se fatiguent à répondre à des questions qui ne varient que légèrement.

Par conséquent, les répondants sont enclins à donner des réponses similaires au fur et à mesure que le sondage progresse. Des résultats inexacts peuvent conduire à une décision totalement erronée ou contre-productive.

Heureusement, ce n'est pas forcément le cas.

Les sondages Amélio vous permettent de décider du nombre de questions à poser (par exemple, 20/mois). Pour chaque employé, l'algorithme sélectionne les questions à partir d'une banque de plus de 120 questions afin d'éviter de poser à nouveau la même question. L'algorithme s'assure également que l'échantillon de questions soit représentatif pour l'ensemble des 12 facteurs et 38 sous-facteurs de mobilisation utilisés par le modèle Amélio.

SOYEZ BREF MAIS PERSPICACE

10

De nombreuses études soulignent que **les sondages courts ont un taux de réponse plus élevé**, car elles demandent un minimum d'effort et de temps.

Un sondage comportant **16 à 25 questions** fondées sur des recherches et pouvant être **remplie en 15 minutes** est idéal pour recueillir suffisamment d'informations sans épuiser les participants.

Et même si vos sondages sont courts, vous pouvez obtenir suffisamment d'informations en incluant des questions ouvertes.

Lorsque vous évaluez la mobilisation de vos employés, vous devez être capable de mesurer autant des caractéristiques quantitatives, que des caractéristiques émotionnelles.

Les participants peuvent répondre de manière plus sincère lorsqu'ils utilisent leurs mots pour exprimer leurs pensées et leurs sentiments à l'égard de leurs collègues, de leur travail, de leurs responsables ainsi que de leur organisation.

11 ANNONCEZ CLAIREMENT LA DURÉE



Mettez justement de l'avant dans vos communications auprès de vos employés, que votre sondage est court et qu'il ne leur prendra que quelques minutes à compléter.

Exemple : Nous désirons connaître ton avis. Tes idées sont précieuses. Aide-nous à enrichir ton expérience en répondant à ce court questionnaire de 10 questions. Temps estimé : 5 minutes. Merci à toi !

Exposez-leur **le nombre de questions** ainsi que **la durée approximative** pour la complétion du sondage.

Vous pourrez observer une plus grande participation de vos employés sachant que le tout leur prendra que peu de temps.

Ils pourront également insérer plus facilement celui-ci dans leur horaire de travail.

RESPONSABILISEZ LES GESTIONNAIRES 12

Lorsque la direction tient responsables les gestionnaires du taux de participation de leurs équipes, ils sont davantage impliqués afin de faire augmenter celui-ci.

Incluez des objectifs de taux de réponse pour vos gestionnaires. Si l'objectif n'est pas atteint, demandez pourquoi ce ne l'est pas.

Demandez aux gestionnaires quelles ont été les actions prises pour l'augmenter et que comptent-ils faire pour y arriver ? Demandez-leur aussi comment font-ils un suivi des résultats avec leur équipe ?

De leur côté, lorsque les employés sentent que leurs gestionnaires valorisent leur participation et qu'ils considèrent leur opinion, ils sont plus propices à prendre le temps de répondre au sondage.

13 IMPLIQUEZ LE PDG

La façon la plus évidente d'augmenter la participation est d'envoyer un message indiquant que l'entreprise va organiser son sondage de mobilisation employé.

Pour officialiser et obtenir le soutien de toute l'entreprise, **proposer au PDG de faire l'annonce dans un courriel personnalisé.**

Dans ce courriel, le PDG doit communiquer son engagement envers la mobilisation des employés - ce que cela signifie réellement, pourquoi c'est important et comment cela profitera à l'entreprise. Il doit être envoyé au personnel une semaine avant le début du sondage.

Amélio fournit plusieurs gabarits afin de vous aider à communiquer facilement votre initiative auprès de toute l'organisation.

14 ENVOYEZ DES RAPPELS DE SONDAGES



Rappelez régulièrement à vos employés l'importance du sondage en utilisant différents canaux de communication tels que des **courriels**, des **SMS**, des messages sur votre **intranet**, ou encore, fixez des **affiches** dans vos salles de pause.

Toute votre force de frappe doit être déployée afin de sensibiliser vos employés.

D'ailleurs, Amélio envoie des rappels de sondage entièrement automatisés pour vous permettre d'atteindre des taux de réponse au-delà de 95%.

Faites également preuve de créativité et jouez sur l'humour afin de surprendre vos employés. En fait, les sondages c'est du sérieux, mais ce n'est aucunement obligé d'être ennuyant !

INTÉGREZ LE SUJET LORS DES RENCONTRES 15

Assurez-vous que chaque gestionnaire organise une **réunion récurrente avec son équipe afin d'y partager les résultats du sondage.**

Qu'a-t-il observé comme étant des forces dans l'équipe ? Et quelles sont les deux ou trois priorités qu'il a identifiées pour le ou les prochains mois ?

Cette rencontre est l'occasion de discuter plus en profondeur de certains sujets afin d'identifier des solutions.

Le gestionnaire devrait aussi partager des changements qui ont eu lieu dans les derniers mois grâce aux réponses de son équipe. Par exemple, celui-ci peut faire un petit rappel de ce qui avait été identifié comme point à améliorer au dernier sondage et rappeler quelles ont été les actions réalisées pour répondre à cette situation.

Les employés doivent sentir que leurs réponses servent à quelque chose et qu'ils en bénéficient. Voir un changement, aussi petit soit-il, leur rappelle que leur opinion compte aux yeux de leur employeur.

16 DÉSACTIVEZ CERTAINES QUESTIONS

Vous constatez sondage après sondage qu'il y a un problème généralisé avec un facteur de mobilisation spécifique... Exemple, la charge de travail dans les équipes?

Nous vous conseillons de désactiver temporairement les questions associées à ce facteur **afin que les discussions de mobilisation avec les gestionnaires ne tournent pas toujours autour de ce sujet.** Autrement, cela peut rendre la démarche redondante, ajouter une certaine fatigue, et surtout, diluer tous les autres éléments importants. Bien entendu, la problématique spécifique récurrente se doit d'être adressée, ou à tout le moins, reconnue et communiquée en tant que tel aux employés.

Possible que vous n'ayez pas la capacité ou la solution pour régler à court terme l'enjeu soulevé. Pourquoi ne pas impliquer les employés dans la recherche de solution novatrice? Peut-être en formant un comité sur la question, en proposant un sondage ad hoc dédié à cet enjeu, ou encore, en capitalisant sur le volet innovation d'Amélio pour mettre à profit l'intelligence du réseau interne de votre organisation.

COMMUNIQUEZ LES CHANGEMENTS

17



Profitez d'une assemblée générale pour glisser quelques mots sur **vos observations portant sur les sondages et les actions qui ont été posées** au courant de l'année en cours.

Indiquez également votre compréhension des résultats des sondages et des éléments sur lesquels vous allez travailler dans les prochains mois.

Surtout, indiquez les éléments soulevés auxquels vous ne pouvez pas répondre pour le moment et mentionnez les raisons de cette situation.

Ceci permettra aux employés de savoir qu'ils ont bien été entendus et que leur employeur considère leur opinion de façon sincère.

Les employés comprennent bien qu'un employeur ne peut pas tout régler, mais ils se sentiront impliqués du moment qu'ils puissent observer des changements.

Êtes-vous prêt à créer un milieu de travail inspirant ?

Si vous suivez ces conseils, vous serez en mesure d'augmenter significativement le taux de participation de vos sondages employés.

Des sondages réguliers auprès de vos employés contribuent à améliorer la mobilisation de ceux-ci ainsi que le succès global de votre organisation.

Toutes les techniques que vous avez pu découvrir dans cet article font partie de la plateforme Amélio. Et, c'est ce qui fait le succès de la démarche des 450 organisations qui nous font confiance.

Amélio vous permet de générer une expérience employé des plus positive et inspirante tout en vous offrant simplicité, flexibilité ainsi qu'un expert pour vous accompagner dans votre stratégie de mobilisation propre à votre entreprise.



★★★★★
4.9 sur Google

Découvrez tout ce qu'Amélio peut générer pour bonifier l'expérience employé dans votre organisation, au cours de la prochaine année, grâce à cette **vidéo de 5 minutes**.