

5 façons dont les détaillants peuvent moderniser l'expérience des employés

Ces dernières années ont été difficiles pour les détaillants. Dans une industrie qui repose largement sur le travail en personne, une main-d'œuvre souvent transitoire et des chaînes d'approvisionnement mondiales complexes, nombre des demandes des travailleurs découlant de la pandémie ont été plus difficiles à concrétiser. Les employés de détail s'affairent à repenser leurs parcours professionnels, et les responsables des RH doivent relever le défi. Voici cinq façons dont les détaillants peuvent améliorer l'expérience des employés.

1. Créer un environnement de travail positif



Pour optimiser l'expérience des employés, les responsables de la vente au détail doivent leur fournir des parcours leur permettant de nouer des relations et des liens significatifs au travail. Ils doivent également traiter les employés comme des personnes entières, en reconnaissant les talents, les objectifs et les défis qui ont une incidence sur leur vie.

Le taux de roulement moyen dans le secteur du commerce de détail est supérieur à

60 %¹



2. Prioriser le développement, l'apprentissage et la formation



Les employés se sentent désormais habilités à exiger un meilleur traitement, un meilleur développement et une meilleure formation lorsqu'ils parcourent de nouveaux cheminements de carrière. Pour retenir les travailleurs du commerce de détail, les responsables des RH doivent investir dans leur personnel à tous les niveaux, y compris les aspects personnels de leurs employés.

3. Doter les employés de la bonne technologie



Pour favoriser un lieu de travail stimulant l'engagement et la productivité, les détaillants doivent offrir une expérience intégrée et transparente aux employés à toutes les étapes, de l'accueil et intégration des nouveaux employés à la consultation des fiches de paie en passant par la participation aux initiatives de l'entreprise. Heureusement pour les dirigeants des RH des commerces de détail, il existe des outils et des technologies conçus pour aider les employés à faire tout cela, peu importe la façon et partout où ils sont.



Seules **29 %**

des directives envoyées par le siège social aux magasins sont exécutées correctement, car la plupart des travailleurs de première ligne n'ont pas les outils dont ils ont besoin pour réussir.

4. Écouter les souhaits du personnel



Les détaillants doivent montrer à leurs employés qu'ils apprécient leurs opinions, respectent leur temps et, plus important encore, leur font confiance pour travailler, avec de nouvelles façons et de manières plus flexibles. Par exemple, certains détaillants permettent aux travailleurs de travailler à différents endroits, tandis que d'autres pourront occuper plusieurs emplois dans la même société.

5. Bâtir et maintenir une culture florissante



Aujourd'hui, plus d'employés se soucient d'avoir un travail valorisant. Les détaillants doivent établir, hiérarchiser et communiquer leurs valeurs, puis construire une culture qui les reflète. Dans les organisations de vente au détail axées sur les objectifs, les employés peuvent participer de manière significative à la culture, peu importe où ils travaillent.

Commencer aujourd'hui

Découvrez comment Oracle Fusion Cloud HCM prend en charge l'expérience des employés.

[En savoir plus](#)

Communiquer avec nous

Téléphonez au +1.800.ORACLE1 ou visitez oracle.com/ca-fr. À l'extérieur de l'Amérique du Nord, repérez votre bureau local à partir d'ici : oracle.com/ca-fr/corporate/contact/.

blogs.oracle.com/oraclehcm

facebook.com/OracleCloudHCM

twitter.com/OracleCloudHCM

© 2022, Oracle et/ou ses sociétés affiliées. Oracle, Java et MySQL sont des marques de commerce enregistrées d'Oracle et/ou de ses sociétés affiliées. Les autres noms ou raisons sociales peuvent être des marques de commerce de leurs propriétaires respectifs.

¹ Rapport BSL 2021, 9 mars 2022

² « Lean into Employee Communications », NACS, le 8 mars 2021