

Saviez-vous que...

- 71 % des professionnels affirment être prêts à accepter un salaire moins élevé s'ils ont l'occasion de travailler dans une entreprise dont la mission leur parle, avec laquelle ils partagent des valeurs.¹
- 40 % des employés considèrent la culture organisationnelle au moment de choisir un nouvel employeur.²
- Les employés qui n'aiment pas la culture de leur organisation ont 24 % plus de chance de quitter leur employeur.³

Les défis

1. Pour de nombreux employés, la culture organisationnelle demeure souvent un concept flou et abstrait.
2. Les composantes de la culture organisationnelle sont souvent dictées par la direction de l'entreprise.
3. La culture organisationnelle est souvent axée sur les clients et peu sur les employés.

Il faut démocratiser et rendre concrète la culture organisationnelle.

Les pistes de solution

1. **Faire participer les employés dans l'identification de la mission, de la vision et des valeurs et s'assurer d'avoir un comité de projet représentatif des différentes réalités de l'organisation.**

Pour s'assurer d'une adhésion à la mission, la vision et aux valeurs, il est important d'écouter les différentes réalités présentes dans l'organisation.

2. **S'entendre sur une définition commune des concepts**

- La mission, c'est la raison d'être de l'organisation. L'énoncé de mission décrit le but de votre entreprise. Pourquoi faites-vous ce que vous faites?
- La vision, c'est l'ambition de l'organisation. L'énoncé de vision présente le chemin que vous emprunterez pour y arriver.
- Les valeurs sont les principes fondamentaux qui régissent l'approche de travail de votre entreprise, les conditions de collaboration entre collègues et le bien-être des employés.⁴

3. **Faire une première idéation qui sera le point de départ et donner aux personnes impliquées le temps de comprendre, de réfléchir et de commenter les propositions**

Les fondations de votre culture organisationnelle sont là pour longtemps. Donnez-vous quelques semaines pour les définir.

4. **Traduire les énoncés en comportements**

Pour que cela devienne concret, il faut les traduire en comportements. Qu'allez-vous continuer à faire, cesser de faire et commencer à faire, maintenant que vous avez clarifié vos ambitions?

Sources :

1. asana.com/fr/resources/company-values-examples.
2. LinkedIn Global talent Trends. The reinvention of company culture. LinkedIn talent solutions 2022
3. www.tinypulse.com/hubfs/2018%20Employee%20Retention%20Report.pdf
4. sana.com/fr/resources/company-values-examples

Avec la participation financière de :

