

Mieux comprendre votre culture d'entreprise pour des équipes plus motivées et engagées !

La culture d'entreprise, c'est un peu l'âme de votre organisation. Elle se construit au fil du temps, à travers les valeurs, les comportements et les interactions entre vos collaborateurs. C'est elle qui donne du sens au travail de chacun et qui contribue à créer un sentiment d'appartenance, aussi bien à l'interne qu'à l'externe.

Établir la culture d'une entreprise demande une analyse approfondie de ses valeurs, de ses pratiques, et de son environnement de travail.

Voici une liste de questions clés pour vous aider à mieux cerner ces valeurs, ainsi que les attentes et comportements actuels ou souhaités au sein de votre organisation :

1. Mission, vision et valeurs fondamentales

- Quelle est la mission principale de l'entreprise ?
- Quelle est la vision à long terme pour l'entreprise ?
- Quelles sont les valeurs fondamentales qui guident nos décisions et nos actions ? (ex : intégrité, innovation, respect, collaboration...)
- Comment ces valeurs se traduisent-elles au quotidien dans notre travail ?
- Quels comportements incarnent ces valeurs ? (ex : l'honnêteté, l'esprit d'équipe, la prise d'initiative...)
- Comment voulons-nous être perçus par nos collaborateurs ? et par nos clients & partenaires ?

2. Leadership et management

- Comment décririez-vous le style de leadership dans l'entreprise ? (ex : hiérarchique, participatif, décentralisé)
- Quel rôle les managers jouent-ils dans la diffusion des valeurs de l'entreprise ?
- Comment prenons-nous les décisions importantes ? (ex : de manière collaborative ou centralisée)
- Nos collaborateurs sont-ils fiers de travailler au sein de notre entreprise ?

3. Communication

- Comment les informations circulent-elles au sein de l'entreprise ? (ex : formelle, informelle, outils, etc.)
- Sommes-nous transparents sur les objectifs, les résultats et les défis de l'entreprise ?
- Encourageons-nous le feedback des employés ? sous quelle forme ?
- Nos collaborateurs communiquent-ils une image positive de notre entreprise à l'extérieur ?
- Nos collaborateurs relayent-ils les communications de l'entreprise dans leurs réseaux avec engagement ?

4. Collaboration et travail d'équipe

- Quelle place accordons-nous à la collaboration entre équipes et départements ?
- Y a-t-il des pratiques qui encouragent le travail collectif ? (ex : réunions, événements,...)
- Comment les conflits sont-ils gérés dans l'entreprise ?
- Quels comportements sont valorisés ou dévalorisés dans l'entreprise ?

5. Modes de travail

- Comment décririez-vous l'équilibre entre autonomie et supervision dans notre organisation ?
- Favorisons-nous le télétravail, la flexibilité horaire ou privilégions-nous plutôt des modes de travail traditionnels ?
- Quels types d'environnement de travail encourageons-nous ? (ex : collaboratif, compétitif, flexible)
- Comment évaluons-nous la productivité et la performance des collaborateurs ?

6. Innovation et prise d'initiative

- Encourageons-nous l'expérimentation et la prise de risque chez nos collaborateurs ?
- Y a-t-il des mécanismes en place pour récompenser les initiatives ou idées novatrices ?
- Comment encourageons-nous la créativité ?
- Quel est notre niveau d'ouverture au changement et aux nouvelles pratiques ?

7. Reconnaissance et bien-être

- Comment montrons-nous notre reconnaissance envers nos collaborateurs ? (ex : primes, intéressement, avantages, célébrations, ...)
- Quels efforts faisons-nous pour assurer le bien-être physique et mental des employés ?
- Offrons-nous des avantages spécifiques pour améliorer la qualité de vie au travail ? (ex :cafeteria, aide au transport, salle de pause, ...)

8. Recrutement et intégration

- Quels critères recherchons-nous chez les candidats au-delà des compétences techniques ?
- Comment décrivons-nous l'expérience d'intégration des nouveaux collaborateurs ?
- Quels comportements ou attitudes valorisons-nous particulièrement dans notre processus de recrutement ?

9. Diversité et inclusion

- Comment prenons-nous en compte la diversité dans nos pratiques de recrutement ?
- Avons-nous mis en place des politiques pour garantir un environnement inclusif ?
- Les collaborateurs se sentent-ils libres d'exprimer leurs opinions et leur individualité ?

10. Environnement et ambiance de travail

- Comment décririez-vous l'ambiance générale au sein de l'entreprise ?
- Comment renforçons-nous la cohésion d'équipe ?
- Nos espaces de travail reflètent-ils nos valeurs ? Facilitent-ils la collaboration ?

11. Relation avec les clients et parties prenantes

- Quelles valeurs souhaitons-nous transmettre à nos clients et partenaires ?
- Nos collaborateurs partagent-ils notre approche envers nos clients et partenaires ?
- Comment gérons-nous les retours externes et les critiques ?

12. Pérennité et évolution

- Savons-nous mesurer l'impact de nos actions sur la culture de notre entreprise ? Le prenons-nous en compte dans nos décisions ?
- Quels aspects de notre culture voulons-nous préserver ?
- Quels aspects de notre culture voulons-nous transformer ou renforcer à l'avenir ?

Actions complémentaires

- ❑ Interroger les collaborateurs à travers des sondages ou des entretiens pour recueillir leur perception de la culture de notre entreprise
- ❑ Observer les pratiques quotidiennes pour détecter des écarts entre la culture déclarée et la réalité.
- ❑ Analyser les retours des départs volontaires pour identifier les points d'amélioration.

Cette réflexion permettra de clarifier votre culture d'entreprise et de la formaliser pour mieux la transmettre, tant aux collaborateurs actuels qu'aux futurs talents.

Des équipes plus motivées & plus engagées, c'est une entreprise plus performante !