

L'implication des salariés par la culture d'entreprise

Implication

- Engagement des personnes dans leur travail ou dans telle ou telle facette de celui-ci
- Le salarié impliqué travaille beaucoup, et plus que ce qui est attendu de lui, mais il le décide lui même
- La culture d'entreprise est un facteur d'implication des salariés

Culture d'entreprise

Ensemble de valeurs, de principes partagés par tous les membres d'une entreprise et qui se traduit par une homogénéisation des comportements, des façons d'agir et de penser

Elle résulte de l'histoire, de la personnalité des fondateurs et des facteurs environnementaux de l'entreprise

Composantes

- Valeurs → Idées et croyances partagées par les acteurs de l'entreprise
- Symboles → Signes chargés de sens liés aux valeurs fondamentales
Logos, signalétique, tenue vestimentaire ...
- Langage → Mise en place d'un langage commun qui facilite la circulation de l'information
- Mythes → Légendes, histoires, que l'on raconte à propos de l'entreprise et qui servent à renforcer les valeurs communes
- Rites → Actes répétitifs qui renforcent le sentiment d'appartenance à l'entreprise
- Tabous → Sujets dont il faut éviter de parler

Rôles

- Source d'un avantage concurrentiel pour l'entreprise, à condition qu'elle soit cohérente avec la stratégie de l'entreprise
- Le partage de valeurs communes renforce l'adhésion des salariés aux objectifs de l'entreprise
- La culture, en renforçant l'implication des acteurs, peut contribuer à réduire les divergences entre les parties prenantes internes

Limites

- Une culture d'entreprise trop forte peut être perçue par les salariés comme une manipulation
- Dans certains cas, une culture forte pourra s'avérer être un frein puissant à des changements stratégiques importants