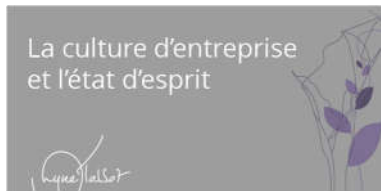




## Transcription du CoachCast

Édition du 7 juin 2017

### La culture d'entreprise et l'état d'esprit



La culture d'entreprise contribue à attirer, recruter, mobiliser et fidéliser vos employés. Elle prend sa source à même les valeurs, soit l'âme de votre entreprise, composée des règles de fonctionnement et des

comportements qui y sont attendus. Elle s'enrichit et se démarque grâce à l'unicité de chacune des personnes faisant partie de l'équipe.

L'état d'esprit du chef d'entreprise et de ses directeurs influence, plus qu'on ne l'imagine, la culture d'entreprise et l'état d'esprit des personnes qui y travaillent. Découvrez les 5 C de la réussite.

#### Culture et clarté

Quand tout est clair, tout va! Nombreux croient à tort que les règles, les valeurs, la ligne directrice, les attentes, les rôles, les responsabilités et les objectifs sont clairement communiqués dans l'entreprise. J'ajouterais à cette liste : la mission et la vision. Si vous prenez le temps aujourd'hui, de valider le degré de compréhension de ces énoncés phares auprès de vos employés, serez-vous agréablement surpris ou, au contraire, étonné de constater à quel point tout n'est pas aussi clair?

Quel serait l'impact immédiat dans l'entreprise si :

- Vous preniez le temps de définir et d'expliquer clairement vos attentes, vos règles, la vision, la mission, vos valeurs d'entreprise et celle de l'équipe
- Vous déterminiez quels sont les rôles, les responsabilités et les objectifs corporatifs, pour l'équipe et pour chacun de vos employés
- Vous vous rapprochiez davantage de chacun
- Vous adoptiez un nouvel état d'esprit face au manque de clarté dans l'entreprise en étant plus à l'écoute
- Vous laissiez vos employés devenir les ambassadeurs de votre entreprise en leur faisant davantage confiance
- Vous alliez voir ce que révèlent les réseaux sociaux au sujet de l'entreprise

Ce n'est peut-être pas votre cas, mais de nombreuses entreprises avouent avoir du mal à recruter de nouveaux employés et à les retenir dans l'entreprise. Ils assistent impuissants à la situation et jettent le blâme sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le manque d'engagement des jeunes, le désintéressement des plus vieux, leur secteur d'activité mal aimé, leur région éloignée, des heures irrégulières ou pas très attirantes, etc. Au final, ils finissent par croire dur comme fer qu'il n'y a rien à faire. Vraiment?

La pénurie de main d'œuvre est bien réelle. Toutefois, vous pouvez transformer ce problème en une opportunité en clarifiant davantage votre ligne directrice, mais aussi en prenant le temps de revoir tous vos outils de recrutement pour vous assurer qu'ils soient attractifs et qu'ils reflètent bien la réalité pour le poste à combler.

Par exemple, prenez quelques minutes pour observer, avec un regard tout neuf, vos offres d'emploi. Vous donnent-elles une envie folle d'appliquer pour le poste que vous avez à offrir? Sont-elles attractives? Sont-elles claires et donnent-elles l'heure juste? Soyez bien honnête.

Votre culture d'entreprise est faite de petites et de grandes choses. La clarté contribue à motiver, mobiliser et retenir vos employés déjà en entreprise. Elle contribue aussi à l'attraction et au recrutement des meilleurs talents.

## Culture et communication

La culture d'entreprise et la communication sont comme les deux doigts de la main, l'un ne va pas sans l'autre. Qu'il s'agisse des communications verbales ou non verbales, elles doivent être claires et optimales. C'est-à-dire qu'il est essentiel qu'elles représentent le plus fidèlement possible l'entreprise, son image de marque et son modèle d'affaires, en plus d'honorer ses valeurs phares, sa vision et sa mission.

Ce qui veut dire que l'état d'esprit du chef, des directeurs et de toute personne dans l'entreprise influence la qualité des communications. Chacun doit s'appliquer à communiquer avec respect, harmonie, indulgence, compassion et... patience. Le savoir-être est de mise en toute circonstance, d'où l'importance de travailler à le développer sur une base individuelle et collective. Le chef et ses directeurs ont la responsabilité d'être des modèles pour leurs collaborateurs.

Si vous tentez de séduire de futurs employés et qu'à l'interne règne une ambiance contraire à celle qui est *vendue* dans le processus d'attraction, vous n'arriverez pas à retenir vos employés parce que la communication et la culture ne seront pas saines.

D'ailleurs, si je demandais à tous vos employés de répondre à un sondage d'appréciation en ligne, tel [www.ratemyemployer.ca](http://www.ratemyemployer.ca) :

- 1. Est-ce que vous accepteriez?
- 2. Combien d'étoiles seraient accordées à votre entreprise? Une note globale de 5 étoiles?

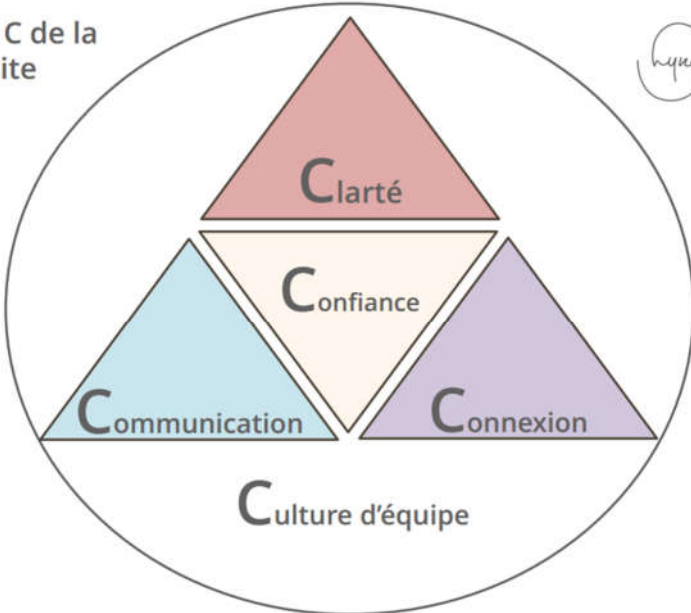
Mais il y a plus encore! Vos outils de communication tels les courriels, les réunions, les évaluations, les outils de suivis et de recrutement se doivent d'être efficaces, certes, mais aussi de contribuer à faire grandir vos employés, donner un sens à leur travail et ainsi, les fidéliser.

Si vos employés avaient à attribuer une cote selon un feu de circulation tricolore pour évaluer les communications dans l'entreprise, quelle serait la couleur attribuée : vert, jaune ou rouge? Si vos employés devaient attribuer une cote en fonction de l'humeur moyenne des dirigeants dans l'équipe, quelle serait la couleur?

Encore une fois, la culture d'entreprise est faite de petites et de grandes choses. Les outils de communication et l'humeur générale dans l'entreprise, particulièrement celle de la haute direction, influencent plus qu'on ne l'imagine les résultats, le travail d'équipe, la mobilisation et la fidélisation. Rien de pire que des humeurs en dents de scie.

**Les 5 C de la réussite**

*lyne lalbot*



## Culture et connexion

Terminé l'époque du silo et des petites batailles à l'interne. Tous doivent maintenant apprendre à travailler ensemble. Il en va de la réussite de l'entreprise. Pour ce faire, le chef et ses directeurs doivent fournir des moyens et des outils pour apprendre à leurs équipes comment collaborer tous ensemble. La direction doit s'impliquer, se rapprocher des employés et s'engager rigoureusement au développement de l'autonomie de chacune des personnes dans l'entreprise. Terminé le mode faire pour le chef et ses directeurs, il est temps de passer à un mode facilitant, éclairant et mobilisant. Cette approche contribue, encore une fois, à mobiliser, motiver et aussi, à fidéliser les personnes dans l'équipe.

Le chef d'entreprise et ses directeurs doivent adopter un état d'esprit qui repose sur l'ouverture, la confiance et la solidarité. Chacun doit apprendre à être attentif et se connecter à l'autre en tablant sur les forces de chacun. Exit le chacun pour soi et la gestion dictatoriale! Oui à une entreprise plus libérée et à une gestion de facilitateur-coach. Il n'y a pas de baguette magique! L'implantation d'une approche d'entreprise libérée ou toute autre approche, exige du temps et du travail de la part de la haute direction.

## Culture et confiance

La confiance ne peut jamais être prise pour acquis. Elle se gagne et se développe au fil du temps. Un seul événement et vlan, elle est partie. Tout est à refaire. Quel que soit le message que vous tentez de faire passer dans l'entreprise à vos employés, vos futurs employés ou vos clients, si la confiance n'est pas au rendez-vous, le message ne passe tout simplement pas.

Combien de leaders ont perdu la crédibilité et la confiance de leur équipe parce que :

- ils font des promesses qu'ils ne tiennent pas
- ils disent une chose et font le contraire
- ils n'honorent pas les valeurs phares
- ils ne sont pas un exemple pour l'équipe
- ce qu'ils ont *vendu* en embauche ne représente pas la réalité
- l'accueil des nouveaux employés est tout sauf *accueillant*
- ils manquent de rigueur dans leurs engagements et leurs suivis
- ils ne prennent pas le temps d'écouter leurs employés

Que dit-on à votre sujet? Vos employés sont-ils heureux de travailler dans l'entreprise? Les candidats potentiels font-ils la file devant la porte? Vous arrivent-ils de trouver un ou plusieurs employés accrochés au plafond de leur bureau avec un sourire de satisfaction qui se lit sur tout leur visage tellement ils sont heureux de travailler dans l'entreprise? Bon, j'exagère... Il n'en demeure pas moins que votre état d'esprit influence, plus que vous ne l'imaginez, vos collaborateurs et la culture d'entreprise. La constance est de mise!

Je vous invite à visiter mon site Web et à découvrir mon nouveau service en [marketing RH](#). Si vous avez du mal à dénicher la perle rare ou celle qui a le potentiel de le devenir, il est grand temps de revoir vos méthodes de recrutement. Devenez un employeur attractif en quelques semaines et captez enfin l'attention des candidats à haut potentiel. Mais n'oubliez jamais la portée de la culture d'entreprise ainsi que de l'état d'esprit de l'équipe de direction, et de son chef, dans la fidélisation de vos employés. Profitez de la saison estivale pour donner une cure de jeunesse à vos méthodes de recrutement et attirer les bons talents.

Si ce n'est déjà fait, joignez-vous à mon groupe de discussion sur LinkedIn intitulé « [Cercle des grands leaders](#) ».

En terminant, quels moyens concrets vous donnez-vous pour enrichir la culture d'entreprise? Inscrivez vos commentaires ci-dessous, c'est avec plaisir que j'y répondrai.

Au plaisir!



Coach et formatrice pour les personnes en situation de gestion. Fondatrice du groupe [Cercle des grands leaders](#) sur LinkedIn et des [Midi Coaching](#). *Professional Certified Coach* depuis 2004 et *Value Added Associate* de *TTI Insights* depuis 2003.

C'est un plaisir de vous lire. Transmettez-moi vos commentaires par courriel, [CoachCasts](#), [LinkedIn](#) ou [Facebook](#).