

VALEURS ET DIFFUSION : STRATÉGIE LUDIQUE DÉPLOYÉE PAR RH EXPERT

Nom de l'entreprise : RH EXPERT

Secteur d'activité : Activités de services administratifs et de soutien

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Pour son 5ème anniversaire, en Septembre 2015, RH EXPERT a souhaité formaliser ses valeurs et les communiquer en interne.

Pour cela, elle a organisé un jeu de piste, en plein air, qui menait les salariés à découvrir des indices leur permettant de formaliser les 7 valeurs de la société: CHICFIT

- Confidentialité
- Humilité
- Implication
- Compétence
- Folie
- Innovation
- Tolérance

Ainsi, elle a décidé de mettre ses salariés au cœur de son histoire et de sa stratégie.

Contexte

RH EXPERT est une société qui intègre une équipe pluridisciplinaire, pluri générationnelle et multiculturelle.

La gestion de la diversité est donc un enjeu important pour la société, qui la considère comme un véritable levier d'action et de performance.

La diversité fait partie intégrante de sa stratégie d'entreprise.

Approche

Pour cela, des équipes ont été créées, mêlant les différents pôles d'activités, les genres et les âges.

Chaque équipe avait en sa possession une feuille de route, leur permettant de les orienter tout au long de leur parcours. Cette activité demandait réflexion, cohésion et partage d'idée afin de décoder 7 mots représentant les 7 valeurs de la société.

L'esprit d'équipe a été renforcé, poussant les salariés à se reposer davantage les uns sur les autres, à développer et utiliser des tactiques à plusieurs, et à se soutenir mutuellement en cas de baisse de moral.

Une fois le jeu terminé, la direction a souhaité confronter les opinions et représentations de chacun pour progressivement arriver à une vision commune et partagée des 7 valeurs clefs de la société.

Objectifs

L'objectif principal est de fédérer et engager les salariés autour de valeurs communes, offrir un pilier pour le management.

Cependant, cette pratique a permis aux salariés de prendre conscience que la diversité intergroupe doit être considérée comme une véritable richesse, et qu'il fallait l'exploiter quotidiennement.

Impact

D'une part, cette pratique ludique a permis de renforcer la cohésion de groupe et la communication en interne. En effet, la réussite de chaque équipe a reposé sur la solidarité et l'entre-aide parmi les membres des groupes.

D'autre part, le fait d'être acteur dans la découverte des valeurs a permis aux salariés de se sentir impliqué. Leur intégration est facilitée car chacun a pu se les approprier à leur façon et à leur rythme.

Enfin, les échanges et l'atteinte d'une vision commune ont permis de montrer le positionnement de la direction et la fermeté de leur engagement.

« A faire »

- La formalisation des valeurs doit s'appuyer sur l'histoire de l'entreprise et sur sa stratégie ;
- Limitez le nombre de valeurs entre 5 et 9 au maximum pour faciliter leur mémorisation et leur appropriation par les collaborateurs (CF. le nombre magique sept, plus ou moins deux ; Miller 1956) ;
- Faire participer les salariés à l'évolution de la culture d'entreprise: les sensibiliser et les impliquer dans les valeurs de l'entreprise.

« Ne pas faire »

- Formaliser des valeurs en vogue, rester dans l'effet "mode" ;
- Développer l'image de l'entreprise autour des valeurs, au détriment de la cohésion d'entreprise.