

Compte-rendu #Matinale

Culture d'entreprise : comment la co-construire et la faire vivre ?

La culture d'entreprise constitue un référentiel et est la pierre angulaire dont se nourrissent les ressources humaines. Globalement, elle regroupe les **rites** (par exemple, Ubisoft prône un dress code "casual" et instaure des systèmes de club de lecture, de théâtre..), les **croyances**, les **valeurs**, la **créativité** mais aussi les **tabous**.

Lors de cette matinale, quatre expertes ont partagé leurs expériences autour de la culture d'entreprise et ont tenté de répondre à plusieurs problématiques : Comment la poser sur le papier tout en reflétant fidèlement l'esprit qui anime une entreprise ? Comment mener ce travail en y associant le plus de parties-prenantes possibles ? Et comment faire que tout cela soit utile et fasse référence ?

Intervention de Virginie Linard, Directrice des Opérations RH et Expérience Collaborateur du Groupe UP : "Nous devons connaître ce qui nous anime au quotidien !"

La particularité de la culture d'entreprise du Groupe Up repose sur les élections sociétaires des collaborateurs.trices au bout de deux ans d'ancienneté à l'assemblée générale annuelle. De plus, leur culture repose sur :

- **L'appartenance** et les **rites** qui sont une partie intégrante et importante dans le quotidien du Groupe Up. On retrouve au sein de leur entreprise une **proximité** et de la **transparence** reflétant leur culture d'entreprise.
- L'assemblée générale du groupe leur permet de partager une **vision collective** et pour **faire vivre au quotidien ce projet stratégique**, un conseil d'administration se réunit entre neuf et dix fois par an. A la suite de cela un compte rendu, accessible à l'ensemble des sociétaires, alimente la stratégie du groupe ainsi que sa politique RH, permettant aux collaborateurs.trices de s'approprier le projet et de prendre des décisions de manière collective.

D'ailleurs, pour garder un lien constructif avec les organisations syndicales de l'entreprise, Virginie conseille, à l'image des actions mises en place par le Groupe Up, de créer des CSE, des cellules de crise, d'impliquer les représentants du personnel tout comme les collaborateurs.trices, d'entretenir la communication

entre chacun des membres et même de les consulter pour certaines décisions. Maintenir ce lien et le faire perdurer, c'est **s'engager pour le bien de tous** !

Intervention de Jessica Petit, Responsable des Communautés chez Extia : "D'abord qui, ensuite quoi !"

Chez Extia, la culture d'entreprise est horizontale, très collaborative et fondée sur l'intrapreneuriat. Elle est classée 3ème du classement Great Place to Work pour les entreprises de 1000 à 1500 salarié.es.

Extia place l'humain au cœur de ses préoccupations, et se base d'abord sur le "qui", ensuite le "quoi". Actuellement en forte croissance, la part des collaborateurs.trices évolue, tout comme leurs initiatives individuelles.

Le groupe agit sur plusieurs piliers :

- **La culture du feedback**, pour réussir à libérer la parole des collaborateurs.trices sous forme de questionnaires, feedbacks ou encore de points réguliers. Extia a, par exemple, mis en place un triple suivi à destination des salarié.es qui ne sont pas sur site. Ce suivi fait par un membre de l'administration personnelle (manager et RH) permet de récolter des retours, d'aider les salarié.es à être en confiance et à prendre davantage part aux initiatives. Cette démarche favorise donc l'expérience collaborateur.
- **Transmission de compétences** : Pour Extia, la qualité de la relation avec ses salarié.es est très importante afin de transmettre humainement la culture d'entreprise. Le partage des compétences entre pairs, les soft skills ou encore l'organisation d'évènements de type Meet Up sont des facteurs clés permettant également de faire perdurer leur culture d'entreprise.
- **Le recrutement** : À l'image de leur culture d'entreprise, Extia tente de différencier leurs modèles d'entretiens allant du format classique au "Draw my CV", en passant par des "Moving Motivators" (comprendre quels sont les besoins fondamentaux du/de la candidat.e).
- **La méthode Agile** : Cette méthode permet aux équipes de réussir à travailler ensemble pour répondre aux besoins du client, les impliquer en les positionnant en tant que parties prenantes mais aussi de favoriser la culture du feedback par des points réguliers, réunions...

Interview avec Julie Machillot, fondatrice de Storyfox : “Aider les collaborateurs.trices à co-construire la culture d’entreprise et l’incarner eux-même !”

[Storyfox](#) permet d'industrialiser la création de "branded vidéos" courtes et authentiques mettant en scène collaborateurs, clients et partenaires, sous la forme de pitches, retours d'expérience et autres interviews adaptés à de multiples cas d'usage. Le tout pour animer la présence en ligne de l'entreprise (intranet, site carrière, réseaux sociaux...). Cet outil de communication vidéo est un format très efficace : 75% des salarié.es regardent les vidéos plutôt que les contenus liés à leur entreprise.

Chez Storyfox, on permet aux collaborateurs.trices de s'exprimer à l'aide d'un outil de captation guidée regroupant deux éléments importants : une **vidéo interview de la direction**, qui va pouvoir incarner sa culture d'entreprise, et dans un second temps, **donner la parole aux collaborateurs.trices** pour co-construire la culture de l'entreprise et permettre de libérer la parole. Cet outil, très simple d'utilisation, leur permet de faire un rapide retour d'expérience et d'avoir un engagement plus fort pour devenir ambassadeur.rice de la société.

Julie nous présente aussi les enjeux & cas d'usage principaux de son entreprise :

- Identifier et créer du lien entre collaborateurs.trices,
- Partage de connaissance en interne : peer-to-peer learning pour encapsuler en vidéo les connaissances, avoir des retours d'experts, créer de l'engagement...
- Communication en interne : création de newsletters en format vidéo avec sous-titres, possibilité de prendre la parole sur des présentations projets RSE, faire des Business Review...
- Présentation des métier (exemple: Pitch mon job),
- Recrutement (communiquer ses valeurs en externe).

D'ailleurs, nous utilisons le logiciel que propose Storyfox au Lab RH pour pouvoir créer notre “HR Startups Tour”. Pour découvrir ces vidéos (et nos startups membres) c'est par [ici](#), et pour entrer en contact avec cette startup : julie@storyfox.io.

Intervention de Sarah Boudhabhay, Head of Culture and Responsibility chez ManoMano : “ La culture, c’est tout ce qui fait l’expérience collaborateur !”

[ManoMano](#) est une marketplace mettant en relation des acheteurs et des vendeurs de produits de bricolage en ligne. ManoMano a eu la particularité d’évoluer assez rapidement et compte aujourd’hui plus de 800 collaborateurs.trices.

Lors de cette Matinale, Sara nous a fait part de leur projet de **Manifesto** : c’est un document qui pose par écrit leur culture d’entreprise afin que les valeurs soient partagées et vécues tout au long de l’expérience collaborateur, et cela depuis l’onboarding.

Au vu du développement de la **vision de l’entreprise**, les équipes RH se sont réorganisées pour créer deux pôles afin de rendre la culture holistique : un **pôle RH** qui gère tous les sujets classiques (recrutement, gestion des carrières, administration...) et un **pôle culture & responsabilité** qui prend en charge des thématiques spécifiques, telles que l’engagement des collaborateurs.trices, l’animation des communautés et la diversité.

Pour **faire vivre sa culture d’entreprise**, ManoMano se focalise sur l’onboarding, l’animation de leur communauté et l’accompagnement des managers (en première ligne) afin de favoriser la transmission des savoirs, qui est l’un de leurs plus gros enjeux.

Il va de soi que dans un environnement très compétitif en termes de recrutement et de rétention de talents, il est important de réfléchir à une expérience collaborateur au sens large. **La culture de l’entreprise est alors la clé de la performance !**

Pour aller plus loin sur le sujet de la “**Culture d’entreprise**”, nous mettons à votre disposition un parcours unique sur notre application de micro-learning “**Le Lab RH**” ! Disponible sur [l’App Store](#) et [Google Play](#), vous aurez accès à des bonnes pratiques pour construire et valoriser votre culture d’entreprise, la faire vivre et grandir, engager vos collaborateurs.trices...

Si vous ne pouvez pas y accéder, envoyez un mail à Pauline@lab-rh.com.