map&match
créateur d'alchimie collaborative

Map & match
Aligner l'entreprise et ses valeurs grâce map & match
Coffee Partner du 23 février 2023

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Datadock

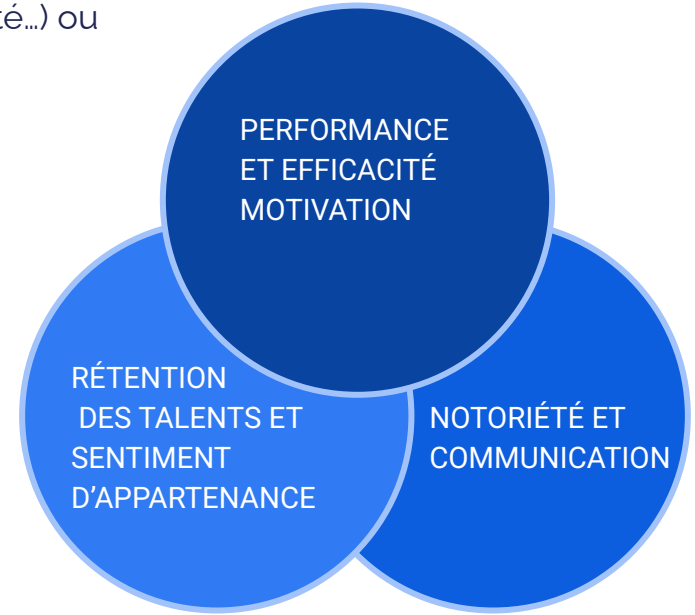
AGENDA

- Bienvenue!
- Définition
- Quelques chiffres
- Comment caractériser une culture?
- Des exemples concrets
- Comment aligner une équipe avec la culture?
- La valeur ajoutée pour le client
- Vos questions et conclusion

Définition

Les valeurs et la culture d'une entreprise sont des **principes** :

- **moraux,** (loyauté envers les clients et les collaborateurs, qualité supérieure en toutes circonstances…)
- **sociétaux** (respecter l'environnement, développer un modèle économique plus éthique…)
- **marketing** (proximité avec sa clientèle, adaptabilité…) ou
- **stratégiques** (innover, être toujours à la pointe…).



// map & match

Rassembler tous les collaborateurs et partenaires autour des mêmes valeurs et d'un objectif commun.

Quelques chiffres

Le besoin d'alignement des salariés avec la culture est une réalité pour les entreprises

Selon une étude Link Human en 2022,

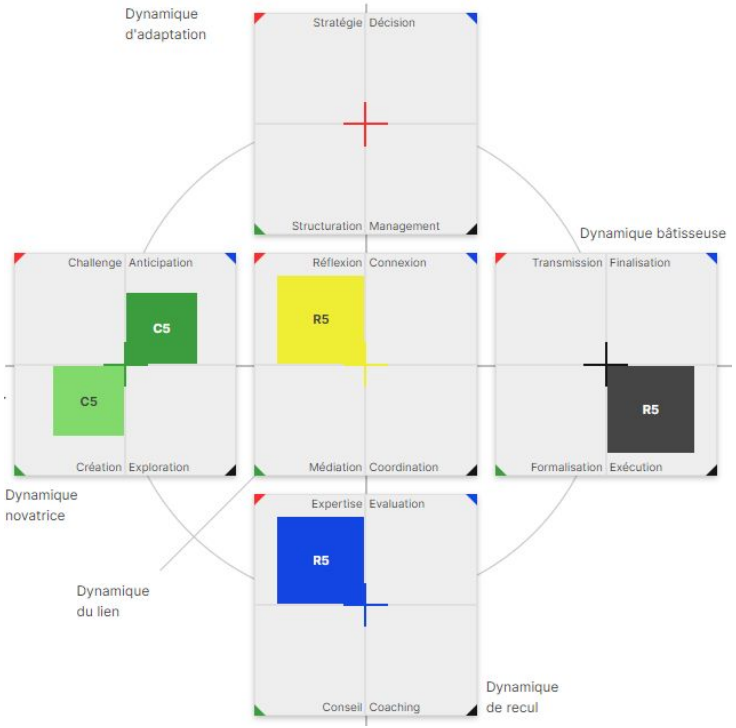
- **88% des jeunes employés** estiment qu'il est primordial d'être en phase avec la culture de son entreprise
- **14% des salariés français** se sentent alignés avec les messages de leur entreprise au quotidien

Selon la Columbia University, le **turnover** à des postes cadres dans une organisation à faible culture d'entreprise est de **48,5%** alors qu'il n'est que de **19,9%** en cas de forte culture d'entreprise

Selon une enquête menée par Forbes en 2021, une équipe engagée sur des valeurs communes est **21% plus productive** que celles qui ne le sont pas

On distingue communément 4 types de culture d'entreprise

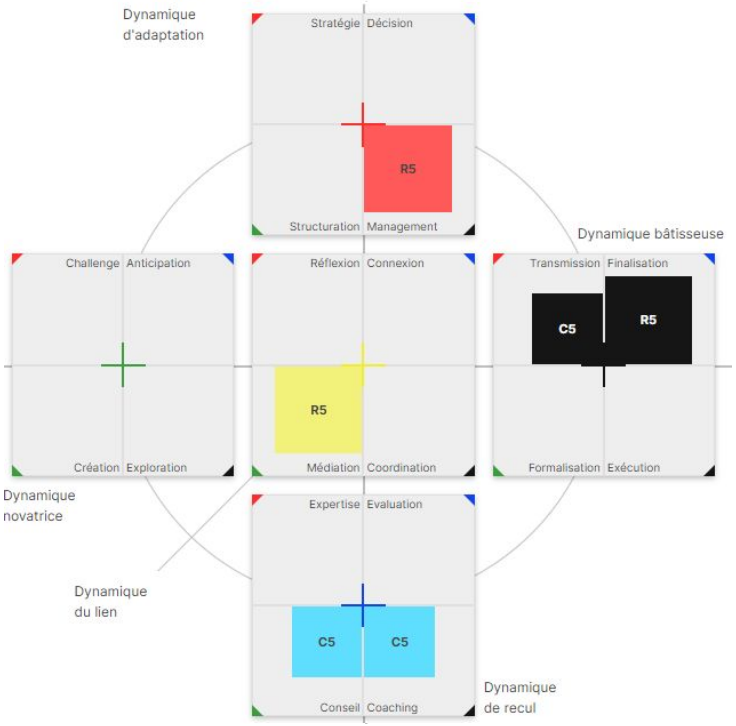
1. **L'adhocratie** s'oppose, par essence, à la bureaucratie, elle est axée sur **l'expertise** des intervenants pour un projet plutôt que sur le respect de normes et d'une hiérarchie bien établie. Une organisation adhocratique repose sur la constitution d'**équipes d'experts en différentes spécialités** : ingénieurs, techniciens, managers… Chaque individu est choisi pour des qualités et compétences précises qui **garantissent le succès** d'une mission donnée. Une fois constitué, ce groupe est libre de travailler comme il le souhaite pour remplir ses **objectifs** et ne dépend d'aucune hiérarchie. Ce mode d'organisation favorise à la fois l'autonomie des salariés mais aussi l'innovation et la créativité de chacun.



On distingue communément 4 types de culture d'entreprise

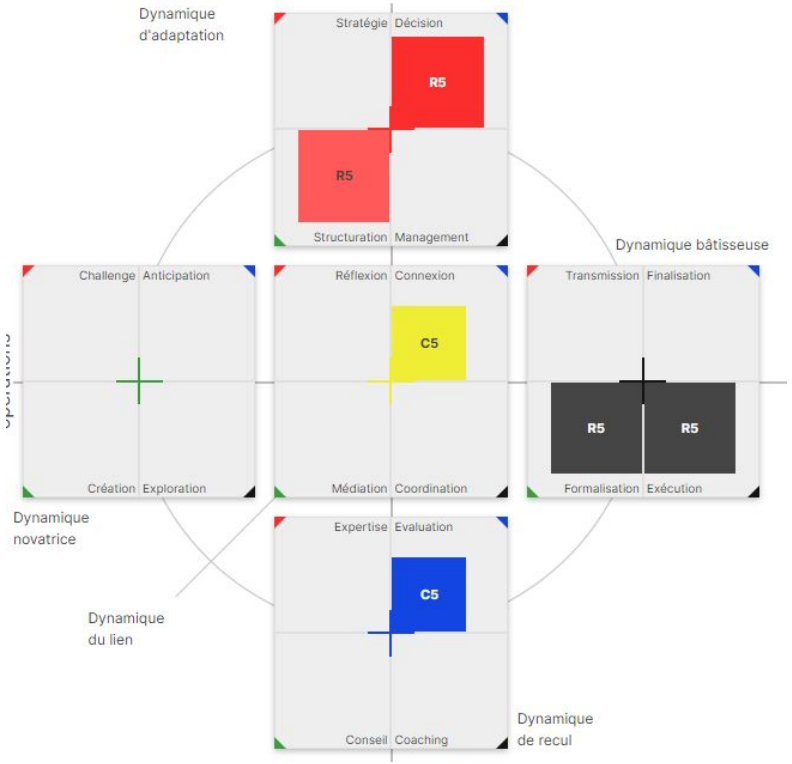
2. La culture d'entreprise familiale

place l'humain au cœur de son fonctionnement.
Le but principal reste de **fédérer** les salariés autour de valeurs communes afin de les motiver à **se dépasser** pour atteindre un objectif. Dans ce contexte, le manager joue un rôle central et doit veiller à la **cohésion** de son équipe.
Chacun reste libre de travailler comme il l'entend et l'accent est mis sur **l'entraide** et la solidarité entre tous les membres de l'entreprise.



On distingue communément 4 types de culture d'entreprise

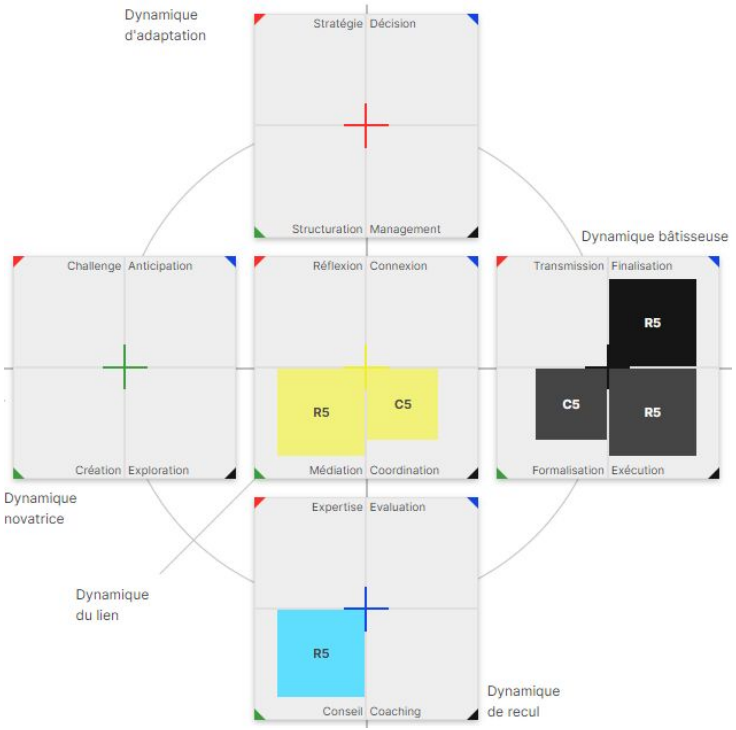
3. La hiérarchie. Ce système s'appuie sur des **règles strictes** et un **cadre** bien défini. Si cette structure demeure assez **autoritaire**, elle se révèle aussi rassurante à la fois pour les salariés mais aussi pour les clients de l'entreprise. Chaque intervenant se voit confier un rôle précis et sait ce qui est attendu de lui. Pas de place pour l'imprévu, la hiérarchie pyramidale prévoit une place pour chacun et la validation d'un ou plusieurs chefs pour garantir un **résultat optimal.**



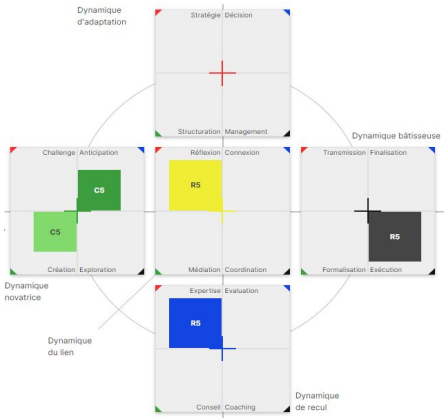
On distingue communément 4 types de culture d'entreprise

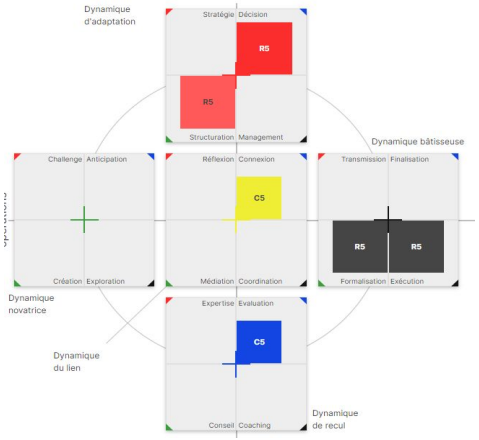
4. La culture de marché

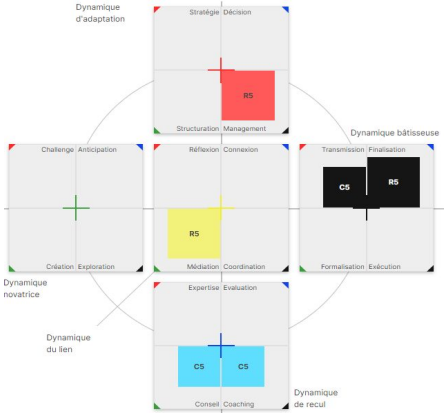
Elle se concentre, comme son nom le laisse entendre, sur **les résultats** de l'entreprise. Focalisée sur la qualité de service et la **satisfaction client,** cette méthode vise avant tout à hisser la société au rang de leader dans son secteur. Les **règles** à respecter demeurent strictes, chaque action est **méticuleusement planifiée** et la prise de risque, limitée au maximum. Si ce fonctionnement peut parfois brider la créativité de certains, il se révèle également rassurant en raison de son cadre bien défini.

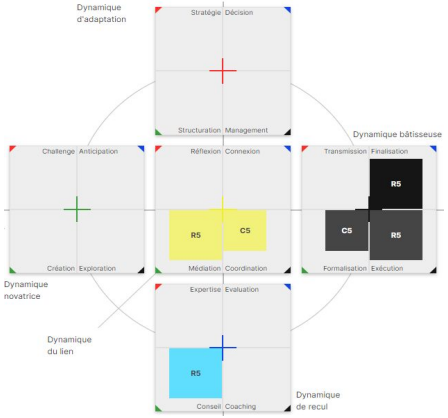


4 types de culture d'entreprise = 4 caractérisations





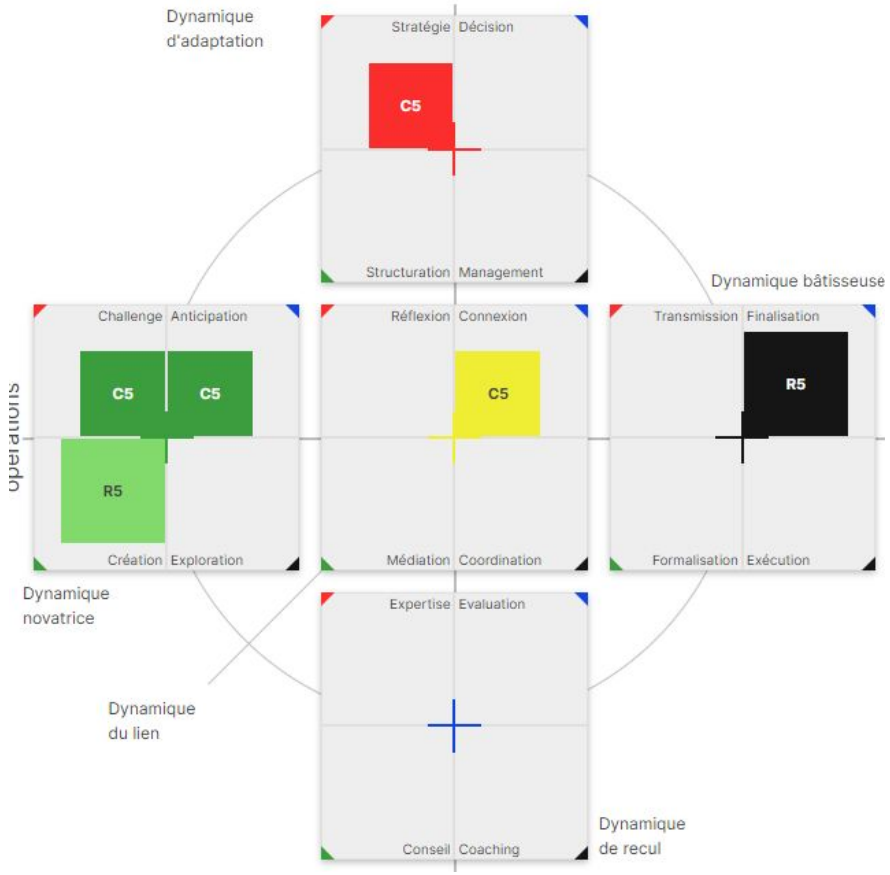




map&match
créateur d'alchimie collaborative

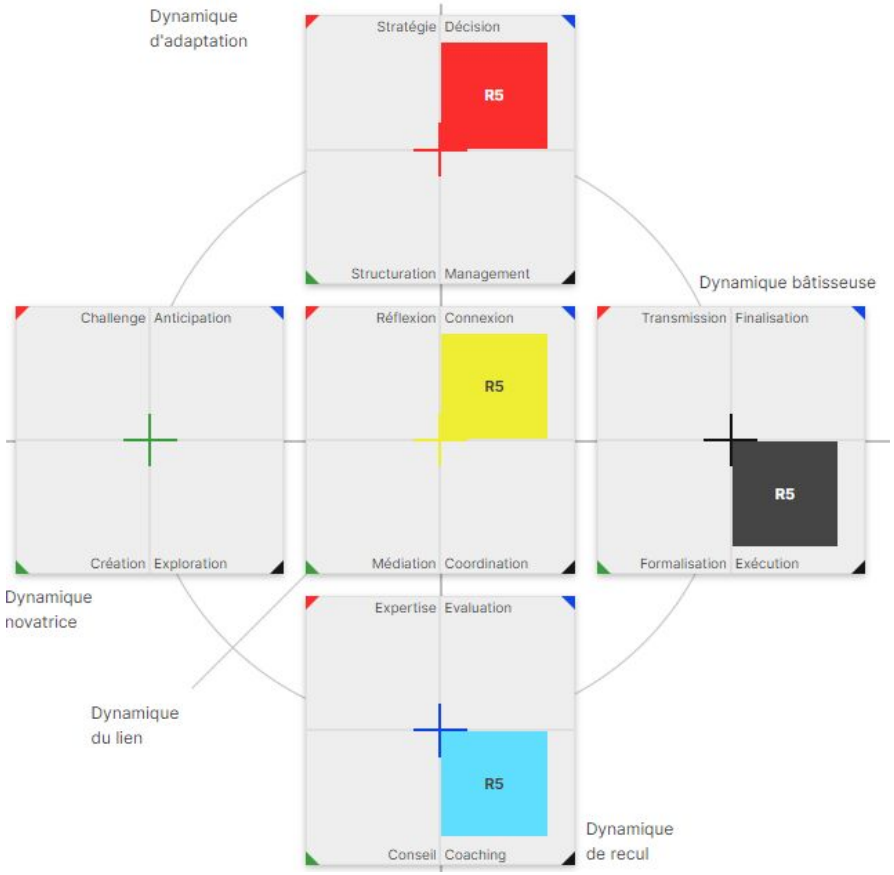
Un exemple concret: Apple

« Think different » pour « **penser différemment** » est le slogan publicitaire pour l'un des produits Apple. Il reflète également les valeurs de l'entreprise. **Innovation**, **excellence** et secret représentent parfaitement la marque à la pomme, qui parvient toujours à maintenir le secret autour de ses nouveautés pour attiser la curiosité de ses adeptes.

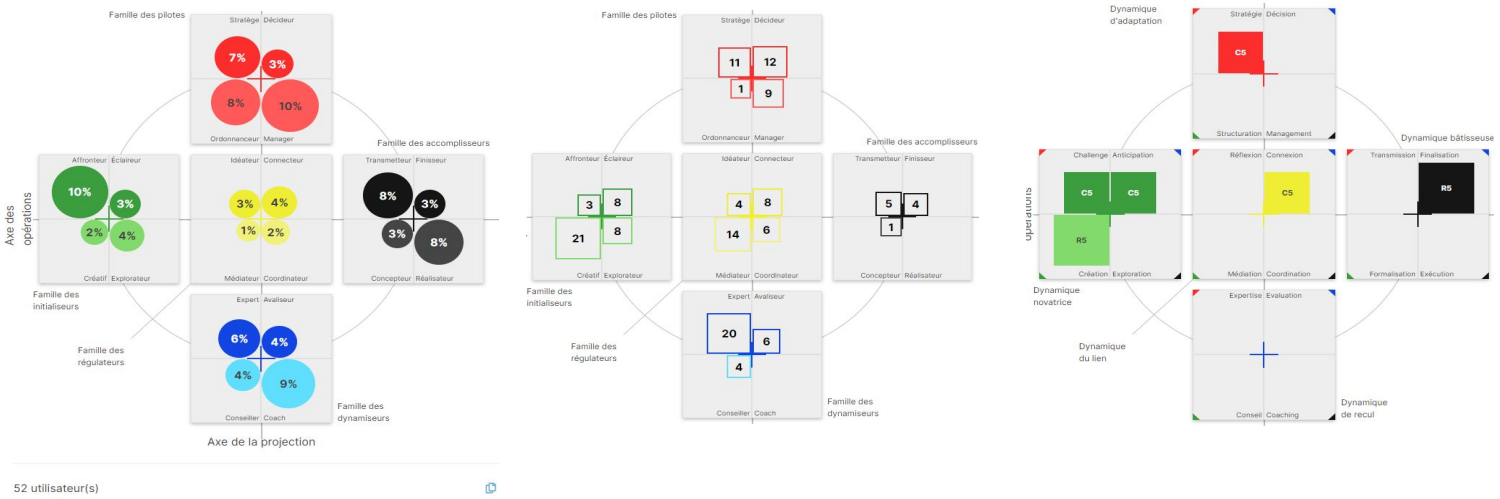


Un exemple concret: Orange

« L'Orange attitude », comme le surnomme la marque, repose sur 6 principes fondamentaux : **proximité**, **dynamisme**, simplicité, modernité, **transparence**, **responsabilité**.
"Ces valeurs sont appliquées au quotidien par tous les acteurs de la chaîne" souligne la marque.



L'analyse créatrice de valeur



1. Analyse de l'ADN de l'organisation (52 personnes) en face de la caractérisation de la culture

- L'ADN correspond pour le challenge et la stratégie, dans une moindre mesure pour l'anticipation
- La créativité et la finalisation ne sont pas au RDV des valeurs de l'entreprise
- La culture managériale forte est un +

2.Identification des priorités d'action

- Comment valoriser les initiatives créatives? Concours de l'innovation, etc,
- Comment définir les attentes d'excellence pour chaque métier de l'entreprise?
- Comment capitaliser sur l'ADN d'affronteur pour aller chercher l'innovation et la prise de risque?

Comment cette approche peut-elle séduire vos clients?

- **Vous permettez un travail d'alignement sur la définition des valeurs de l'entreprise**
- Les valeurs d'une entreprise lui permettent de se positionner sur son marché et de se démarquer de la concurrence.
- **Ce travail a un impact en interne et en externe**
- Elles attirent et fidélisent une clientèle qui adhère à ces valeurs.
- Elles s'adressent aux salariés; elles participent à la construction de la culture d'entreprise, gage d'un bon climat social.
- **L'impact est immédiat auprès des équipes existantes mais aussi futures**
- Une culture claire attire les candidats qui se montrent de plus en plus sensibles à l'ambiance au travail, au sens de leur emploi et aux méthodes de management appliquées.
- l'entreprise va pouvoir également recruter des profils correspondants à ses valeurs.

NE PAS OUBLIER QUE LA COMPLÉMENTARITÉ ET LA DIVERSITÉ DES ÉQUIPES SONT ÉGALEMENT NÉCESSAIRES POUR UNE PERFORMANCE OPTIMALE

Le "système" de l'entreprise a besoin d'adresser l'ensemble des dynamiques et des 20 talents pour un fonctionnement optimal, au même titre que les enjeux opérationnels qui peuvent faire l'objet d'une caractérisation séparée.

Vos questions

Nos prochains échanges

Le prochain coffee partenaires: 30 mars:
Optimiser le fonctionnement entre associés grâce à map & match

Prochains thèmes:
L'impact de m&m pour les TPE
Donner du sens à l'entretien annuel de la performance grâce à m&m
Accompagner le développement des talents grâce à m&m

Les formations complémentaires d'une demi-journée:

- **23 mars:** Compléter les analyses grâce au Managerial Index
- **6 avril:** Réaliser un Book Dirigeant
- **14 avril:** Aimer un atelier collectif
- **1er juin:** Enrichir les recrutements

Conclusion

Merci!