

Chapitre 3 L'individu dans l'organisation un acteur en interaction

Etude de cas sur le sentiment d'appartenance : Un défi à relever pour les dirigeants des PME

A l'aide du document et des vidéos répondez aux questions suivants :

1. Repérez les éléments permettant l'adhésion de salariés à la culture d'une organisation.

2. Indiquez les conséquences d'une culture partagée pour les salariés et l'entreprise.

Conséquences pour les salariés	
Conséquences pour les entreprises	

3. Proposez un style de leadership à un dirigeant pour favoriser l'adhésion des salariés.

Document 1 : Le sentiment d'appartenance: un défi à relever pour les dirigeants des PME

Les PME peuvent rencontrer des difficultés pour attirer les candidats. En effet, elles ont moins de moyens pour recruter que les grands groupes et n'ont pas souvent les moyens de proposer des avantages concernant la mobilité professionnelle et la rémunération. Comment faire dans ce cas pour attirer et fidéliser les talents quand on est une PME ? Pour relever le défi, certaines entreprises ont trouvé une solution : miser sur le sentiment d'appartenance des salariés, être un patron proche de ses collaborateurs, responsabiliser chacun d'entre eux vers des objectifs communs et créer ainsi l'envie de partager.

Car, malgré un salaire parfois peu attractif ou des conditions de travail difficiles, certains salariés expliquent qu'ils ne quitteront jamais leur PME. Les raisons de cette fidélité : l'adhésion à la culture de l'entreprise, l'ambiance de travail positive... Mettre en place une culture d'entreprise prend du temps

et mobilise des moyens humains, organisationnels et financiers. Mais le retour sur investissement est présent : performance collective, augmentation de la qualité, image positive perçue par le client.

Et en cas de reprise de l'entreprise par un nouveau dirigeant ?

Se glisser dans la culture de l'entreprise et la faire évoluer en douceur, tel est le défi à relever pour le dirigeant reprenneur pour faire évoluer les équipes et l'entreprise dans son ensemble vers un projet collectif. En tant que nouveau dirigeant, il est nécessaire de prendre en compte l'existant, de prendre le temps de comprendre l'historique et le sociogramme de l'entreprise. Cela permettra de définir et de déployer les valeurs en formalisant une charte commune et en s'appuyant sur des managers formés à la gestion des équipes.