

Qui va sauver la culture d'entreprise ?

Cela fait quelques temps que la question de la défense de la culture d'entreprise, à la fois bien réelle mais souvent intangible voire insaisissable, est posée, avec le développement des outils digitaux, du travail à distance, de la mondialisation, etc.

La crise de la Covid-19 en obligeant les salariés à travailler de chez eux, à ne plus être ensemble, a fortement accentué ce phénomène et amplifié le risque de dilution de la culture d'entreprise dès lors qu'elle n'est plus alimentée et entretenue par la réalité concrète d'appartenance à un lieu commun et des pratiques collectives et partagées.

A moins de vouloir basculer dans un monde d'entreprises sans culture, aculturées, déshumanisées, la question se pose donc de savoir comment la maintenir voire la recréer dans l'environnement actuel, et qui le fera ?

La question du « qui » est essentielle car il importe que cette dynamique soit portée par quelqu'un qui veillera à sa mise en œuvre et son partage. Dans une structure de taille moyenne ou grande, cette mission ne peut être dévolue au seul chef d'entreprise, en permanence au four et au moulin, même s'il doit incarner cette culture d'entreprise. Les managers, qui sont au plus près des équipes, ne peuvent avoir en la matière qu'un rôle de relais tant ils sont déjà accaparés par leur rôle d'animation – rendu particulièrement difficile avec le télétravail.

Celui qui doit tenir ce rôle dans l'entreprise, c'est le Directeur des ressources humaines : entendre par là l'expert des sciences humaines. Il doit être non seulement le garant de cette culture d'entreprise mais aussi le promoteur et le défenseur, à la fois vis à vis des équipes en place et avec les nouveaux arrivants, si possible dès l'amont lors du processus de recrutement.

Pour le DRH, c'est une nouvelle dimension de son rôle après des années à avoir tenté de concilier les impératifs sociaux et économique-financiers, le bien-être des collaborateurs, individuellement et collectivement, et l'efficacité de l'entreprise au service de ses clients, de ses partenaires et de ses actionnaires.

Ce rôle noble et essentiel de promoteur et de garant de la culture d'entreprise tant elle est vitale pour la survie et le développement de l'organisation rend du coup un peu décalé et presque obsolète la dénomination même de DRH, qui renvoie à l'appréciation des collaborateurs comme seules « ressources » et non comme richesses. Dès lors, la question se pose dans chaque organisation de faire évoluer leur dénomination pour mieux rendre hommage à leur vrai rôle au service de l'expérience des collaborateurs conciliant leur

bien-être individuel et collectif ainsi que leur contribution à l'efficacité de l'entreprise.

Si ce sujet vous intéresse, je vous propose d'échanger avec **Pascal Grémiaux, Président et fondateur d'Eurécia, une PME toulousaine spécialisée dans les RH et la vie au travail.**

Bonne journée !