LES MÉMOS RH

LANCER UNE DÉMARCHE DE CULTURE D'ENTREPRISE DANS UN CONTEXTE SOCIAL EN ÉVOLUTION

Le cas d'une entreprise industrielle

L'AD Normandie a réuni des RRH et DRH au sein d'une entreprise industrielle normande afin d'aider l'équipe RH à amorcer une démarche de culture d'entreprise simple, réaliste et sécurisante.

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE ET DU CONTEXTE

Entreprise industrielle normande de plus de cent collaborateurs, récemment confrontée à un changement de gouvernance, à une hausse du coût de certaines matières premières et à une baisse des volumes. La transformation engagée crée plusieurs tensions sociales et managériales.

- Nombreux projets menés simultanément, avec un rythme soutenu
- Priorisation et communication parfois peu lisibles
- Fatigue des équipes et forte sollicitation des managers
- Tensions ponctuelles, moral fragilisé et perte de repères

PROBLÉMATIQUE RH

Comment renforcer une culture d'entreprise apaisée et engagée, redonner du sens et soutenir durablement la transformation ?

DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Dynamique collective	Risque de départs	Vision à prioriser
Fatigue ressentie, attente de davantage d'écoute terrain et de visibilité sur l'aboutissement des projets.	Difficulté à se projeter et premiers signaux de turnover dans un contexte de forte sollicitation.	Trop de projets simultanés et objectifs parfois peu clarifiés, générant une perte de lisibilité et de sens.

PRÉCONISATIONS DU GROUPE RH

Réengager par l'écoute terrain	Présence de la présidence sur le terrain ; espaces d'expression en petits groupes ; retour visible sur ce qui est entendu et traité.
Prévenir les départs	Regard externe neutre ; repérage des signaux faibles ; compréhension des causes ; réoutillage et réimplication des managers.
Clarifier la vision	Limiter et structurer les projets ; expliquer le cap et les étapes ; terminer ce qui est lancé avant d'ouvrir de nouveaux chantiers.

TROIS PRIORITÉS RETENUES

Court terme	Réengager les équipes et reconstruire la confiance.
Moyen terme	Prioriser les projets pour redonner une vision claire : moins, mais mieux.
Long terme	Réduire et prévenir les départs.

Séquence 6 mois : écouter et retisser le lien → diagnostic approfondi et traitement des irritants → prioriser et clarifier.

SUIVI À 6 MOIS

Une visioconférence permettra de faire le point sur l'avancement des actions, d'évaluer leurs effets sur les équipes et l'évolution des départs, puis d'ajuster les dispositifs si nécessaire.

CE QUE JE RETIENS POUR MON MÉTIER

Cette démarche confirme l'intérêt d'un diagnostic partagé fondé sur l'écoute du terrain et les signaux faibles. Quelques actions simples, lisibles et progressives, complétées par un suivi à 6 mois, permettent d'objectiver les effets et d'ajuster la démarche dans le temps.