

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	7 La communication 7.5 La culture d'entreprise	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

- Quand accorder une réponse et de quelle nature ?
- Quand signifier la désapprobation et comment le faire ?
- Quels profils en terme de personnalité à embaucher ?
- Quels profils en terme de personnalité à débaucher ?

7.5.4 La culture d'entreprise transmise par un mentor

Etant donné que la culture d'entreprise n'est pas explicitement formalisée, à l'opposition d'un *Plan Qualité* qui a pour support des documents, il est difficile de la transmettre à chaque employé, en particulier quand celui-ci est un nouvel embauché. Le meilleur moyen pour le faire peu à peu est de faire appel à un mentor.

&

Un **mentor** est un individu qui exerce, en plus de sa fonction attitrée, une fonction de conseiller, de coach, voire de médiateur, auprès de nouveaux venus pour favoriser leur insertion dans l'entreprise et pour leur transmettre la culture d'entreprise.

Un employé connaissant bien l'entreprise, étant donné qu'il y travaille depuis un certain temps et qu'il y a occupé diverses fonctions, peut devenir mentor, à condition d'apprécier les relations humaines. Pour être efficace, un mentor ne doit avoir aucun lien hiérarchique avec les nouveaux venus et doit être disponible, attentif et chaleureux.

7.5.5 La culture et l'identité de l'entreprise

J

Suite à une étude menée auprès de plusieurs centaines de sociétés, **Renaud SAINSAULIEU** a mis en évidence quatre modèles de culture d'entreprise au regard des divergences ou des différences possibles au sein de la société ou entre la société et son environnement.

- **La fusion.**
Les individus se sentent entendus, voire considérés, par union de leur voix. L'effet de masse permet de se protéger contre elles.
- **L'individualisme.**
Les individus les considèrent comme des opportunités rencontrées et de ce fait y adhèrent ou les rejettent selon leurs objectifs personnels.
- **La négociation.**
Les individus les acceptent dans une certaine mesure étant donné qu'ils détiennent un certain pouvoir sur des ressources clés. Ce sont des partisans de la démocratie.
- **Le retrait.**
Les individus ne se sentent pas concernés. Leurs principaux enjeux se situent en dehors de l'entreprise.

Voici la relation entre ces modèles et l'identité de l'entreprise :