

workopolis.com - La culture de l'entreprise : un moyen d'augmenter l'indice de bonheur


[Home](#) [Search Jobs](#) [FastTrack](#) [My workopolis](#) [Campus](#) [Resource Centre](#) [Employers](#) [Help](#)
[Français](#)[: Log In](#)[Boss Panic Button](#)

Popular Searches	
<a href="#">Administrative</a>	<a href="#">Insurance</a>
<a href="#">Arts &amp; Media</a>	<a href="#">Legal</a>
<a href="#">Biotech/Phrm.</a>	<a href="#">Marketing</a>
<a href="#">ECommerce</a>	<a href="#">Production</a>
<a href="#">Education</a>	<a href="#">Retail</a>
<a href="#">Energy</a>	<a href="#">Sales</a>
<a href="#">Engineering</a>	<a href="#">Science</a>
<a href="#">Executive</a>	<a href="#">Students</a>
<a href="#">Finance</a>	<a href="#">Technology</a>
<a href="#">Healthcare</a>	<a href="#">Trades</a>
<a href="#">Hospitality</a>	<a href="#">Vancouver 2010</a>
<a href="#">HR</a>	

  

My Workopolis
<a href="#">New Users, start here</a>
<a href="#">My Resumés</a>
<a href="#">Resumé Rescue</a>
<a href="#">CareerAlert!</a>
<a href="#">My Job List</a>
<a href="#">Saved Searches</a>
<a href="#">Personal Information</a>

## La culture de l'entreprise : un moyen d'augmenter l'indice de bonheur

Jean-François Carignan

Lundi, 26 mai, 2008

La mission d'entreprise constitue peut-être son fondement mais sa culture est tout aussi importante, sinon plus, puisqu'elle vient cimenter les liens qui unissent les employés entre eux et la direction.

C'est ce qu'on a pu observer au fil des années chez DLGL, une entreprise informatique de Blainville spécialisée dans la conception, l'implantation et le support de systèmes intégrés de gestion des ressources humaines, de la paie, du cycle du temps, des régimes de retraite et du recrutement en ligne conçus pour la grande et très grande organisation qui réussit l'exploit de retenir son personnel en enregistrant un très faible taux de roulement inférieur à 1 %.

La culture d'entreprise est un élément rassembleur puisque c'est un ensemble de règles, de manière commune d'aborder les problèmes et de valeurs déterminées et partagées par l'ensemble du personnel. C'est en fait la façon d'être d'une entreprise qui lui permet de se démarquer, en la combinant avec la mission, bien que ce soit deux éléments bien distincts.

«Le véritable défi, c'est définitivement d'arriver à faire le mariage entre la mission et la culture de l'entreprise. Protéger la culture tout en essayant d'atteindre les objectifs de la mission», affirme M. René Thibault, actuel directeur des projets spéciaux et employé chez DLGL depuis 23 ans.

Au moment de devoir embaucher du personnel, les dirigeants de DLGL s'assurent de bien faire comprendre aux nouveaux venus que la culture de l'entreprise est orientée vers un bien-être qui est collectif. «Tout le monde travaille ensemble vers la mission. Nous ne générons pas de résultats individuels, mais collectifs. Tout le monde peut y contribuer», indique M. Thibault.

L'art de recruter du personnel qui correspond à la culture

«Un des principes que nous avons dans le cadre d'une embauche, c'est que nous assumons dès le départ que les gens sont compétents. Nous ne bâtissons pas des structures organisationnelles pour vérifier si nous avons raison ou pas. Nous assumons que l'individu est compétent et nous allons respecter cet aspect-là. Où nous vérifions énormément de choses, c'est au niveau de la capacité d'être heureux», d'avancer M. Thibault.

En entrevue, les recruteurs de chez DLGL passent énormément de temps à discuter des qualifications de l'individu. L'individu présente un résumé de ses compétences et met sur la table ses qualités, les diplômes qu'il possède, etc. «C'est évident qu'il y a des niveaux de vérification mais, faut-il avouer, lorsque l'employé n'est pas compétent ça ressort assez vite sur le plan de l'exécution des tâches», déclare M. Thibault.

«Il faut passer beaucoup de temps durant l'entrevue à expliquer notre philosophie et en même temps, nous parvenons à aller chercher des réactions de l'individu et percevoir à quel point il est à l'aise relativement à notre façon de travailler. Il est important pour nous de bien connaître l'individu et sa capacité de vraiment faire partie d'une collectivité» assure-t-il.

Découvrir si l'on a choisi le bon employé est évidemment un processus qui est progressif selon M. Thibault. «Il y a toujours un élément de chance. On dépend toujours du vingt-cinq sous dans le fond parce qu'on ne sait jamais à 100 % si on fait le bon choix. Mais lorsqu'en entrevue on réussit à cerner les qualités de l'individu et qu'on arrive à lui faire comprendre d'une façon assez concrète dans quoi il s'embarque lorsqu'il vient travailler chez nous, notre objectif est atteint», considère-t-il.

Depuis sa création en 1980, DLGL, qui cumule année après année les mentions d'honneur à titre de «meilleur employeur au Québec», de «meilleur milieu de travail au Canada» et de sociétés parmi les mieux gérées au Canada a pris beaucoup d'expansion. De la dizaine d'employés dont elle disposait au tout début, elle en compte maintenant presque 100. Ce qui peut avoir un impact manifeste sur la culture de l'entreprise. «À un moment donné, nous étions 20 employés et nous nous disions "bon, va-t-on réussir à préserver la culture de notre entreprise". Dans une année, DLGL peut embaucher 5 à 6 personnes qui viennent se mêler à 20 personnes, et ça peut avoir une influence sérieuse. La conviction autour de la mission et de la culture de l'entreprise, c'est une bataille qui demeure constante. Mais la culture relativement à la mission, c'est vraiment orienté vers l'employé. Si on peut rendre la vie de 100 employés très agréable pendant leur vécu sur le marché du travail, ça fait partie de notre mission en même temps.», raconte René Thibault.

«On ne veut pas nécessairement devenir les plus gros, mais les meilleurs et on peut créer quelque chose dans un contexte très agréable. C'est retourné à 100 % à l'employé. Une fois que l'employé a compris cela, les bénéfices en sont doublés», termine-t-il.

Lien utile : [www.dlgl.com](http://www.dlgl.com)