

# Comment identifier les véritables valeurs d'une entreprise avant même de la rejoindre ?

*Changer d'emploi est une lourde décision, décrite comme l'une des expériences les plus stressantes de la vie, au même titre que celles du déménagement. Mais comment identifier réellement ce qu'il en est en interne, avant d'intégrer la société en question ?*

Temps de lecture : minute

---

14 novembre 2021

*Article initialement publié le 1er septembre 2021*

Après un process long, fastidieux et stressant, finalement l'entreprise n'est pas telle qu'imaginée. Réaliser l'erreur commise peut alors devenir source d'angoisses et de regrets. Heureusement, une préparation en amont permet de limiter les déceptions. Les éléments clés qui définissent un environnement de travail positif ne sont pas difficiles à cerner une fois identifiés. Ainsi, en examinant l'état d'esprit et la culture de la prochaine entreprise, on peut optimiser les chances de trouver la société de ses rêves.

Les caractéristiques clés à rechercher dans sa nouvelle entreprise sont notamment :

- Des valeurs et principes clairs quant au mode de fonctionnement de l'entreprise
- Un cadre propice à la collaboration et à la communication.
- Des objectifs bien définis : qu'ils soient personnels, départementaux ou au niveau de

l'entreprise entière, des objectifs partagés et clairement exprimés sont le gage d'une société harmonieuse

- La mise en confiance et l'inclusion.

Voici donc une check-list des points à vérifier avant de se lancer dans une nouvelle expérience professionnelle. Et n'oubliez pas : lors de votre entretien d'embauche, il est aussi important de préparer les questions à adresser à une entreprise que de préparer vos réponses à leurs éventuelles questions.

## L'entreprise organise-t-elle des événements rassemblant tous ses employés ?

Des recherches ont montré que les entreprises peuvent créer un sentiment d'appartenance en rassemblant ses salariés dans une expérience commune qui n'aurait pas existé autrement. Le fait de créer des opportunités de partage entre les fonctions et les sites permet aux personnes de mieux se connaître et donc de se comprendre. Alors, que la fête commence !

## Les équipes sont-elles multilocalisées par défaut ?

Les collègues ont tendance à se rapprocher de ceux qui travaillent à proximité physique, mais parfois au point d'y former une clique. Ces personnes sont par nature moins sensibles aux besoins des autres, ce qui conduit inévitablement à la formation de groupes en silos. Cependant, lorsque les employés travaillent en équipe avec des collègues basés dans des lieux différents, un environnement inclusif est favorisé.

## Une langue officielle a-t-elle été définie ?

Le choix d'une langue officielle est un moyen de rendre l'environnement de travail inclusif. Si c'est l'anglais, par exemple, pour la plupart des employés internationaux, ce ne sera pas leur langue maternelle. Ainsi, tout le monde s'exprime sur un pied d'égalité. Ce qui laisse peu de place au jugement ou au ressentiment au sein des échanges.

## Tout le monde est-il traité de manière égale et équitable ?

Cet élément peut être plus difficile à vérifier à l'avance que les autres. Mais parmi les indices clés peuvent figurer la transparence des grilles d'ancienneté ou hiérarchiques, l'évaluation régulière des employés et l'égalité des conditions contractuelles entre le personnel local et le personnel distant. En veillant à ce que toutes ces informations soient publiques et transparentes, aucun employé ne peut émettre des doutes quant à la politique interne de l'entreprise.

## La vie privée et les besoins personnels des employés sont-ils respectés ?

Les candidats peuvent être en droit de poser des questions sur l'importance qu'accorde l'entreprise à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une fois embauchés, ils doivent constater que la direction montre l'exemple. Par exemple, un directeur pourrait ouvertement montrer, à travers son agenda, qu'il consacre du temps à sa famille. Ce leadership encourage l'ensemble du staff à se déconnecter et s'accorder du temps personnel.

# Comment l'entreprise fait-elle preuve de diversité et d'inclusion ?

L'entreprise offre-t-elle, par exemple, des incitations à l'embauche pour remédier au déséquilibre entre les sexes dans son secteur ? Donne-t-elle des opportunités aux personnes issues de milieux sous-représentés ? Ignore-t-elle les éléments potentiellement discriminatoires, comme les photos sur les CV ? Témoigne-t-elle du soutien à tous les types de communautés, par exemple en communiquant sur des dates clés comme le mois des fiertés ? Ces éléments en particulier sont faciles à vérifier en amont.

# La mission et les valeurs de l'entreprise sont-elles claires pour tous ?

Lors de chaque entretien, les candidats peuvent demander à chaque interlocuteur ce qu'il pense de la mission et des valeurs de l'entreprise. S'ils n'obtiennent pas des réponses similaires à chaque fois, cela signifie que les managers n'avancent pas forcément tous dans la même direction. Une entreprise porteuse de valeurs éthiques et priorisant le bien-être du personnel contribue à la satisfaction quotidienne de ses salariés, et, par conséquent, à une faible rotation du personnel, à un rendement élevé, ainsi qu'à des clients satisfaits, et enfin à une forte croissance des recettes.

Trouver un emploi adapté à ses envies n'est pas chose aisée, mais l'épanouissement personnel prime ; de plus, ce facteur est de plus en plus valorisé par les candidats. Souvent, les entreprises ayant ce type d'approche globale développent non seulement une atmosphère de travail positive, mais aussi une culture fondée sur l'inclusion, l'égalité et la confiance.

*Catherine F. Simon, Global Head of HR and Culture, Scaleway*

---

Article écrit par Catherine F. Simon