Parivar :

Pour :

* Turnover élève, l’entreprise ne répond donc pas au besoin des salarié. Avec people support, Indira pourrait identifier les problèmes des salariés et tenter de les résoudre avant qu’ils quittent l’entreprise. People support pourra offrir un lieu de travail convivial qui sera un élément important lors du recrutement ou lors de la fidélisation des collaborateurs. Avant de mettre en place people support il faut réfléchir à la manière dont parivar va
* Les salariés doivent avoir une image positive de people support. On adhère à une culture d’entreprise, on ne l’impose pas. Ce la pose aussi l’adaptabilité de la culture de l’entreprise dans d’autres pays.
* Il faut voir people support comme un investissement qui sera rentabilisé par la diminution du turnover

Contre :

Idée qui s’inscrit dans la philosophie de Soudir mais qui n’est pas lié à une augmentation du chiffre d’affaire. On peut s’interroger sur la diminution du turnover

On peut s’interroger sur l’implication du management sur la vie des collaborateurs.

Il y a également une absence de réflexion stratégique de la part de Parivar. Ils n’ont pas rassemblé de données chiffrées pour expliquer le niveau du turnover (intuition dans la prise de décisions alors qu’il est nécessaire de comprendre les raisons de ce turnover). En allant au delà des entretiens des salariés, en analysant les données extérieures. Le but est de déterminer les éléments de culture d’entreprise les plus attractifs pour les nouveaux collaborateurs. Parivar doit donc recruter des collaborateurs qui adhèrent à sa culture d’entreprise et être à la hauteur des attentes de ses collaborateurs.

Le cas Parivar démontre bien que la Culture d’entreprise a des limites, si elle ne s’appuie pas sur des concepts de motivations, d’implication et de satisfaction des collaborateurs. On va définir ces 3 concepts au sens de la sociologie des organisations.

La motivation est l’ensemble des forces qui incite un individu à adopter un comportement donner. Ces forces sont liées à des facteurs internes (cognitif) et externe (contextuelle). Un individu n’est pas motivé dans l’absolu. Nous sommes tjrs motivés par qqchose, une activité ou une action. Si la motivation correspond à la mise en mouvement, l’implication donne le sens et la direction à ce mouvement.

L’implication décrit les aptitudes des collaborateurs vis-à-vis de l’entreprise ou de leur travail. Thevenet définit l’implication dans leur travail Elle représente également la manière dont un individu place son travail contenu de ses autres centres d’intérêts. L’implication peut être appréhendée sous deux aspects. :

* Implication organisationnelle : Reflète le niveau d’adhésion d’un collaborateur à son organisation. Elle repose sur 3 dimensions : affective, calculée (calcul des coûts éventuels de son départ), normative (obligation ressenti par rapport à l’entreprise)
* Implication au travail : Exprime le degré d’identifiaction d’un collaborateur à son trvail. Et plus particulières l’importance que revet son trvail dans l’opinion globale que l’individu se fait de lui-même. Elle repose sur les besoins
* Satisfaction : La satisfaction décrit un état émotionnel reflétant une réponse d’ordre affectif envers une situation de travail et envers la satisfaction de valeur. L’implication précède donc la satisfaction. La difficulté est donc de déterminer le motif, les sources de motivation d’un collabo afin de développer la satisfaction et son implication au sein de l’entreprise.

La sociologie des organisations apporte des reponses tres !=

L’individu travaille et accroit sa motivation en riason unique de son Salaire. D’autre part, l’etude critique ce modele operationnel qui reduit l’homme à une machine et va orienter ses recherches sur d’autres sources de motivation : il y en a 4 :

L’interet que l’on porte au collabo

La personalite du collabo

Le contenu m^me du trvail à effectuer

L’existence de récompense proportionnelle à l’effort à realiser par le collabo

Pour conclure, on peut s’apercevoir que la culture d’entreprise est insuffisante pour motiver et impliquer les collaborateurs même si certains de ces éléments participent au processus de l’implication organisationnelle. Une entreprise ne peut compter uniquement sur la formalisation de valeur abstraite pour motiver ses collabos. Elle doit décliner ses valeurs en outil concret Il s’agit souvent de gestion des ressources humaines. Au travers du recrutement, rémunération, évolution de carrière. Cependant, l’organisation doit aussi mettre en œuvre un management à l’écoute des collaborateurs en leur portant un intérêt. La culture d’entreprise ne peut donc se résumer à une charte de bonnes intentions de l’organisation ou à la définition de quelques valeurs. Pour être un outil de performance, les valeurs doivent se décliner dans toutes les politiques menées dans l’entreprise. L’ensemble des outils mis en œuvre dans l’orga doivent être coherent et doivent permettre de comprendre la strategie et les objectifs à atteindre