

# ECMP

## Enveloppe Culturelle Minimale Partagée



L'**Enveloppe Culturelle Minimale Partagée** d'une entreprise c'est ce que l'on nomme communément la "**culture d'entreprise**", mais en y ajoutant l'idée puissante que pour être partagée par chacun de ses membres, une méthode existe. La construction de l'ECMP se déroule en 3 temps :

- 1 LE DIAGNOSTIC** → Fais l'état des lieux de ce qui est partagé par le plus grand nombre au sein de ta structure
- 2 LE PLAN D'ACTION** → Programme des actions de "construction" sur une période de 6 mois et définis des indicateurs de suivi
- 3 LE PILOTAGE** → Suis la mise en oeuvre du plan d'action et assure toi que les objectifs fixés soient atteints

## LE DIAGNOSTIC



### COMMENT PRÉPARER CE DIAGNOSTIC ?

#### LES CLÉS POUR RÉUSSIR

- Il est indispensable que chaque participant soit volontaire et qu'il comprenne le sens de cette démarche : la construction de l'invitation est donc importante !
- Il est préférable qu'en tant que dirigeant tu assistes à cet atelier afin d'instaurer un sentiment d'équité et d'appartenance commune.



Prévois une demi-journée, pauses comprises



#### LE MATÉRIEL À PRÉVOIR



- Une salle (agréable et confortable) équipée d'un tableau et d'un paper-board
- Un ordinateur pour la présentation et la saisie des données ainsi qu'un rétroprojecteur
- Des post-its (tu peux en prévoir 20 par personne)



C'est un grand OUI si tu souhaites apporter le petit-déjeuner ou le goûter



#### L'EFFECTIF À PRÉVOIR

- Un animateur/animateur, si possible externe à l'entreprise pour animer l'atelier
- Un groupe à effectif réduit (max 12 personnes)



### AVANT DE DÉBUTER LE JOUR-J

- Prépare la salle et assure toi qu'il y a le bon nombre de chaises et que le matériel informatique fonctionne bien
- Trace 5 colonnes sur le paper-board et inscris les 5 items de l'ECMP

VALEURS	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	EXPÉRIENCES HISTOIRE	COMPÉTENCES	LANGAGE PROFESSIONNEL

- Sur un autre paper-board ou sur le tableau, trace autant de colonnes que de participants



TU ES PRÊT(E) À ACCUEILLIR TES COLLABORATEURS, NOUS T'AVONS MÊME PRÉPARÉ LE SUPPORT DE PRÉSENTATION (À MODIFIER SELON TA CONVENANCE). CLIQUE ICI !





Le bilan à chaud du diagnostic a probablement dû te procurer de la fierté d'appartenance, de la reconnaissance ... mais soulève également quelques questionnements et incompréhensions.

 [Clique ici pour consulter le retour d'expérience d'Handi-Educ](#)



Il s'agit maintenant de programmer un plan d'action pour partager et construire avec tes collaborateurs, la culture d'entreprise que tu souhaites !

## LE PLAN D'ACTION

### 1 PREMIÈRE ÉTAPE : POSE TA FEUILLE DE ROUTE

Exemples de buts à atteindre :

- Promouvoir les valeurs de l'entreprise auprès des collaborateurs
- Partager les objectifs opérationnels de l'entreprise
- Accroître le niveau de connaissance mutuelle entre les collaborateurs
- Faire mieux connaître l'histoire de l'entreprise
- Expliquer les compétences communes attendues
- Permettre de mieux maîtriser le vocabulaire interne



Partage ton bilan à froid de ce diagnostic avec tes collaborateurs et présente par la suite ta feuille de route

### 2 DEUXIÈME ÉTAPE : CONSTRUIS TON PLAN D'ACTION



Avec tes collaborateurs volontaires, définis les actions qui vous permettront d'atteindre les objectifs fixés dans la feuille de route.

#### Exemple

Pour promouvoir les valeurs de l'entreprise, les actions à entreprendre sont les suivantes :

- Communiquer sur le Réseau Social de l'Entreprise
- Déployer et rendre visible les valeurs sur les supports de communication de l'entreprise (carte de visite, site internet, plaquette commerciale ...)

#### Coin des bonnes pratiques

- Il est important de missionner des collaborateurs sur ces actions à mettre en place
- En vue d'assurer le suivi de ces actions, fixe toujours des objectifs SMART
- Attribue systématiquement un budget pour chaque action
- N'oublie pas de définir des indicateurs de suivi pour les missions de tes collaborateurs



Consulte la fiche sur le travail collaboratif, beaucoup d'astuces te sont partagées pour mieux travailler en équipe

## LE PILOTAGE

- Tout au long de la période de mise en oeuvre, tiens un tableau de bord pour vérifier son bon déroulement et l'atteinte des objectifs
- Fais en sorte que ce tableau de bord soit alimenté en temps réel grâce aux indicateurs remontés par tes collaborateurs



### POSE UN NOUVEAU DIAGNOSTIC



En fin de période du plan d'action, rassemble tes collaborateurs pour apprécier le niveau d'avancement de l'ECMP de l'entreprise. Comment faire ? Réalise tout simplement un nouveau diagnostic de l'ECMP sur le même mode opératoire que le premier.

De la même façon, tu pourras, accompagné(e) de tes collaborateurs, déterminer les items qui sont encore à travailler pour une culture d'entreprise solide et propice à la motivation de tes talents présents et à venir !

