



5 tendances en matière de culture pour 2026



Les milieux de travail évoluent constamment, mais les organisations qui restent en avance sur les tendances et qui s'adaptent peuvent créer des cultures qui favorisent l'inspiration et l'épanouissement des employés. Découvrez à quoi vous attendre pour 2026 (d'après la nouvelle recherche menée par l'Institut O.C. Tanner) et comment vous y préparer.

Tendance de la culture no 1 : L'inspiration vient des équipes, pas seulement des leaders

Les discussions sur la création d'excellentes cultures d'entreprise sont généralement axées sur le leadership. Toutefois, la recherche la plus récente révèle que si les leaders jouent un rôle déterminant dans l'épanouissement des employés, ils ne peuvent pas y arriver seuls.

La recherche tirée du Rapport mondial sur la culture de O.C. Tanner révèle que les équipes solides réussissent mieux à inspirer les employés et à créer un sentiment d'appartenance et de bien-être. En fait, les conversations avec les collègues constituent la principale source d'inspiration des employés, et 68 % se disent inspirés dans leur travail par au moins un collègue.

Top Sources of Employee Inspiration

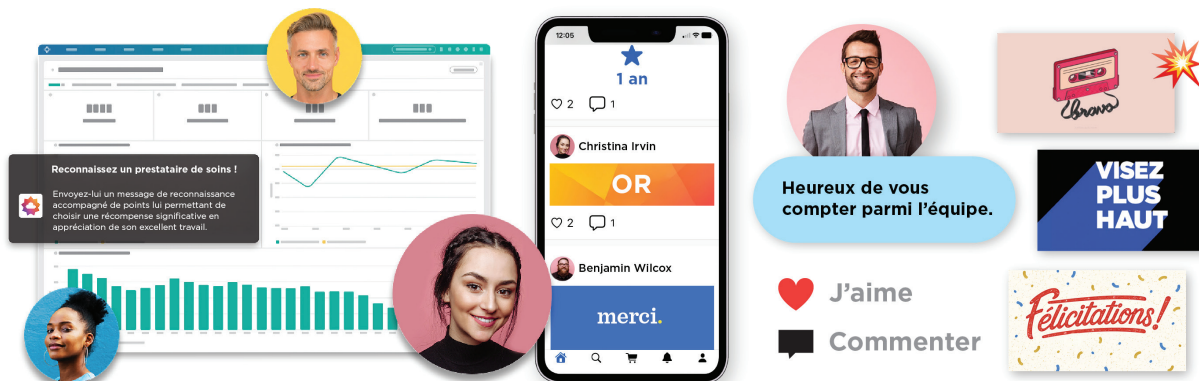
SOURCE	PERCENTAGE OF EMPLOYEES WHO REGULARLY LOOK TO SOURCE FOR INSPIRATION
Conversations with one or more coworkers	54%
Conversations with leader	47%
Team or group discussions at work	39%
A conversation or communication from one or more senior leaders	34%
A book	32%

2026 GLOBAL CULTURE REPORT

Les milieux de travail dotés d'équipes solides et soutenantes affichent les meilleurs résultats en matière de satisfaction et de santé mentale, ainsi que des niveaux élevés d'appartenance et d'inclusion. Les équipes inspirantes génèrent des résultats plus élevés en matière d'engagement, de maintien en poste et d'indice de recommandation des employés (eNPS).

Ce que les organisations peuvent faire : Privilégier la création d'équipes solides

- Donner aux employés du temps, des occasions et des ressources pour tisser des liens entre eux.
- Encourager les employés à échanger des idées, à définir des objectifs et à prendre des risques ensemble.
- Offrir des outils de reconnaissance entre pairs pour favoriser l'appréciation et l'appartenance.



Tendance de la culture no 2 : À l'ère de l'IA, les liens humains comptent plus que jamais

L'IA a proliféré dans le milieu de travail, y compris dans les initiatives de culture. Toutefois, 63 % des employés craignent que l'IA rende leurs expériences moins personnelles.

Ce que les employés recherchent lors des moments de reconnaissance :

75 %

**TEMPS POUR REMERCIER
LES AUTRES POUR LEUR
AIDE OU LEUR SOUTIEN**

74 %

**MESSAGE
D'APPRÉCIATION
PERSONNALISÉ**

69 %

**CÉLÉBRATION
RÉUNISSANT D'AUTRES
PERSONNES RECONNUES**

66 %

**RÉCOMPENSE
PERSONNALISÉE
OU SUR MESURE**

65 %

**PÉRIODE DE
SOCIALISATION SUIVANT
LE MOMENT DE
RECONNAISSANCE**

Plus on automatise les systèmes et les processus, plus les employés veulent se sentir vus par d'autres humains au travail. Nous avons constaté que 70 % des employés croient en l'importance d'utiliser l'IA de façon responsable dans un programme de reconnaissance. De plus, 45 % des employés ont utilisé des outils d'IA pour rédiger des messages de reconnaissance.

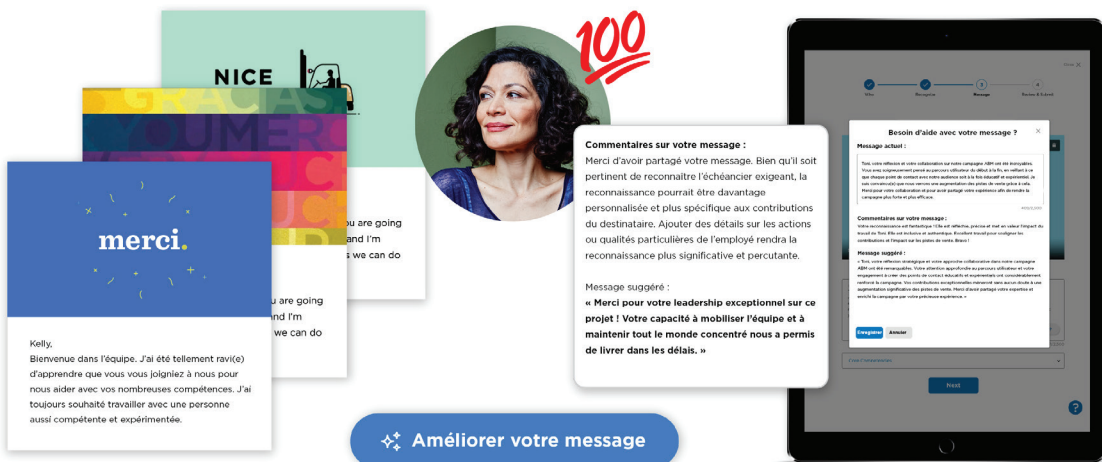
Bien que les employés ne souhaitent pas éliminer complètement l'IA de leurs expériences au travail, un équilibre doit exister entre l'IA et les relations humaines. Les entreprises devraient créer des moments de reconnaissance personnalisés et significatifs pour leur personnel.

« Je dois admettre que je serais très déçu de détecter le recours à l'IA dans un message de félicitations. Si, tout à coup, le message disait “M. Jones, nous reconnaissons grandement votre dévouement”, je saurais que ça ne vient pas de mon patron. »

—PARTICIPANT D'UN GROUPE DE DISCUSSION

Ce que les organisations peuvent faire : Utiliser l'IA de façon responsable dans les initiatives de culture

- Utiliser des outils assistés par l'IA qui appuient, sans remplacer, les messages personnels.
- Former les leaders et les pairs à créer des moments de reconnaissance significatifs en personne.
- Inclure les pairs, les leaders et la famille dans les moments de reconnaissance.



Tendance de la culture no 3 : Pour améliorer la culture, les processus passent avant les programmes

La réussite des initiatives de culture exige plus qu'un simple programme de RH ou une technologie dernier cri. Les initiatives doivent être pleinement intégrées à la culture de votre organisation, y compris vos attentes, vos processus et vos pratiques.

Harvard Business Review a déterminé que 72 % des initiatives de culture n'ont apporté aucune amélioration, car les employés estimaient qu'elles manquaient de profondeur. De plus 57 % des employés ont indiqué une détérioration de leur bien-être après le lancement d'une initiative de renforcement de la culture, considérant les avantages comme une solution temporaire à des défis plus importants. En revanche, lorsque les hauts dirigeants ont modifié leurs comportements et leurs façons de travailler, malgré l'absence d'un programme officiel, la cote de confiance a progressé de 26 %.

Les solutions véritablement intégrées sont axées sur l'expérience quotidienne des employés; les interactions, les processus et les pratiques qui font partie de leur quotidien. Ces solutions comprennent notamment le soutien des hauts dirigeants, la modélisation par l'exemple et la mesure, et s'inscrivent naturellement dans l'ADN de l'entreprise. Dans ce cas, les employés sont 18 fois plus susceptibles d'affirmer que leur milieu de travail possède une culture de rendement saine accompagnée d'attentes et de soutien élevés, et 10 fois plus susceptibles d'affirmer que leur équipe est inclusive.



Ce que les organisations peuvent faire : Aborder les initiatives de culture comme toute autre grande initiative de l'entreprise, en commençant par le sommet

- Les hauts dirigeants devraient communiquer et incarner les changements.
- Intégrer les pratiques dans les processus quotidiens, les attentes de l'entreprise, le développement du leadership, les procédures officielles de prise de décisions et les activités de renforcement de l'esprit d'équipe.
- Habilitier les employés à utiliser de nouveaux outils et à tenir les leaders responsables – et à leur témoigner de la reconnaissance – lorsqu'ils modifient leurs pratiques.

Tendance de la culture no 4 : Démontrer le RCI des efforts liés à la culture

Les organisations cherchent à mesurer l'incidence des initiatives de renforcement de la culture sur les résultats d'affaires, comme l'engagement, l'innovation, l'efficacité, le service à la clientèle, les revenus, etc.

Par exemple, une société énergétique multinationale a pu établir un lien direct entre la reconnaissance des employés et l'attrition, jusque dans la différence entre une reconnaissance trimestrielle et mensuelle. Après avoir mis en place des efforts de reconnaissance, Amazon Web Services a constaté une augmentation de la probabilité de maintien en poste (59 %), d'innovation (3 %) et de croissance professionnelle (hausse de 64 % de l'avancement). Enfin, une organisation de soins de santé, Wellstar, a amélioré son nouveau taux de recouvrement de 1 % et réduit le solde des comptes clients de 13 millions \$ en seulement un mois.



En période d'incertitude, lorsque les ressources sont en jeu et que les entreprises réduisent les programmes d'expérience des employés, vous aurez besoin d'arguments solides pour démontrer le RCI de vos efforts en matière de culture d'entreprise.

Ce que les organisations peuvent faire : Lier les initiatives de culture aux résultats d'affaires qui comptent

- Définir les mesures du succès des initiatives de renforcement de la culture et établir des bases de référence.
- Tenir les leaders responsables de l'amélioration des mesures.
- Solliciter la rétroaction des employés et créer des plans d'action des leaders pour y répondre.

Vous avez besoin d'aide pour mesurer le RCI de vos efforts de reconnaissance? Découvrez comment l'Institut O.C. Tanner peut vous aider.

Tendance de la culture no 5 : Le partage de la reconnaissance renforce le sentiment d'appartenance et de communauté

La reconnaissance des employés n'a pas seulement une incidence sur l'émetteur et le receveur, mais sur tous ceux qui observent l'expérience de reconnaissance.

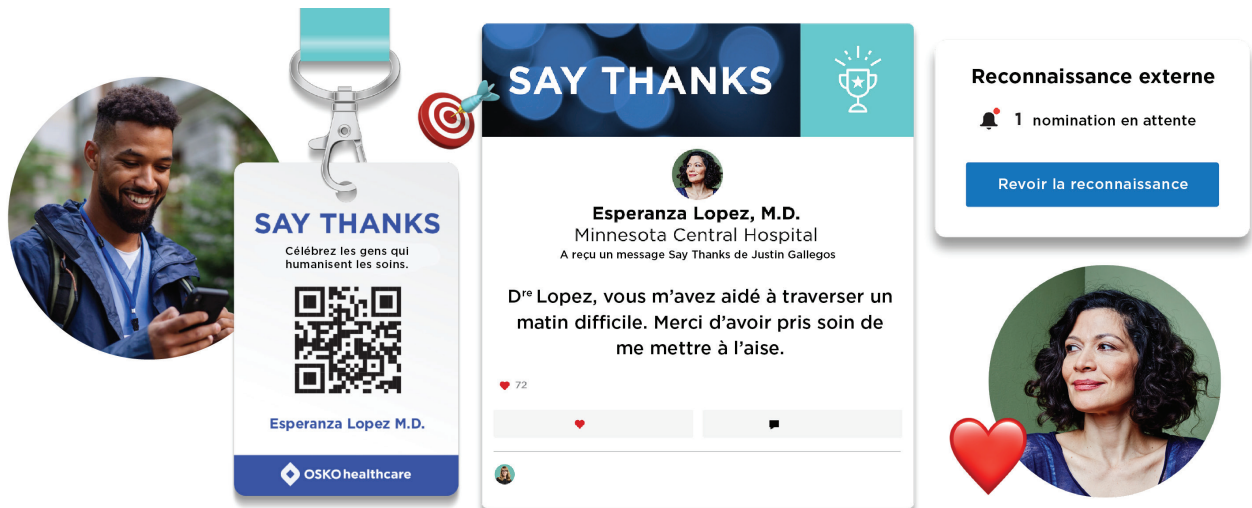
La recherche démontre que 65 % des employés se sentent inspirés lorsqu'ils entendent parler des réalisations des autres, et les employés sont 2 fois plus susceptibles d'essayer quelque chose de nouveau lorsqu'ils observent des témoignages de reconnaissance. Les équipes sont aussi 11 fois plus susceptibles

d'être inclusives lorsque les employés partagent souvent des moments de reconnaissance.

Des outils comme Post a Win (qui permet aux employés de partager la reconnaissance des autres), Boost (possibilité pour les leaders et les pairs d'ajouter des points supplémentaires à la reconnaissance) et Broadcast (partage de la reconnaissance par les leaders à l'extérieur de la plateforme) dans Culture Cloud® servent tous à tisser des liens significatifs à tous les niveaux de l'organisation.



L'inclusion des clients dans la reconnaissance des employés renforce le sentiment de communauté des employés et leur lien à la vision. En fait, les employés qui entendent régulièrement des commentaires positifs des clients sont 2,3 fois plus susceptibles d'affirmer que leur travail sert à quelque chose. Des outils comme Say Thanks permettent aux clients et aux patients d'exprimer leur gratitude aux employés de première ligne, apportant une plus grande visibilité à leur travail dans l'ensemble de l'organisation et renforçant l'appréciation de ceux qui se sentent souvent laissés pour compte dans les efforts de reconnaissance.



Ce que les organisations peuvent faire : Partager la joie de la reconnaissance à l'échelle de l'organisation

- Fournir des outils de reconnaissance qui permettent de souligner facilement les contributions des employés.
- Permettre aux leaders et aux pairs de bonifier la reconnaissance au moyen de commentaires, de points ou de repartages.
- Inclure les commentaires des clients dans les efforts de reconnaissance.

« Lorsqu'on reconnaît les gens pour l'excellent travail qu'ils accomplissent et leur influence, ils se sentent bien au sein de l'organisation. Et lorsque les gens se sentent bien et liés à l'organisation, ils restent en poste. On peut avoir des objectifs ambitieux en matière d'appartenance, mais ce sont les gens avec qui on travaille au quotidien qui créent notre sentiment d'appartenance. »

—PEGGY ESSERT, GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES, ST. ELIZABETH HEALTHCARE

**Vous souhaitez créer une culture d'entreprise inspirante et florissante en 2026?
Découvrez comment O.C. Tanner peut vous aider.**



info@octanner.com

1-800-453-7490

in @