

# LA CULTURE DE L'ENTREPRISE



**Réalisé par:**

- **AGLAGAL Salwa**
- **EL BOUKILI Imane**

Année universitaire : 2008/2009

# PLAN

---

## **Introduction**

### **I. Eclairage sur la culture de l'entreprise**

1. Définition
2. Objectifs
3. Caractéristiques
4. Comment se forme la culture d'entreprise ?
5. L'utilité de la culture de l'entreprise
6. Les rôles de la culture d'entreprise

### **II. Culture d'entreprise et management**

1. L'activité de management
2. Le besoin de références
3. La culture en pratique

## **Conclusion**

# INTRODUCTION

---

# I. ECLAIRAGE SUR LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

---

# 1. DÉFINITION

- ✘ La structure des valeurs de base qu'un groupe a inventées, découvertes ou développées,
  - En apprenant à surmonter ses problèmes d'adaptation externe ou d'intégration interne,
  
- ✘ Ces valeurs ont bien fonctionné pour :
  - Être considérée opérationnelles,
  - Être enseignées aux nouveaux participants en tant que façon correcte de percevoir, de penser et de réagir face à des problèmes similaires.

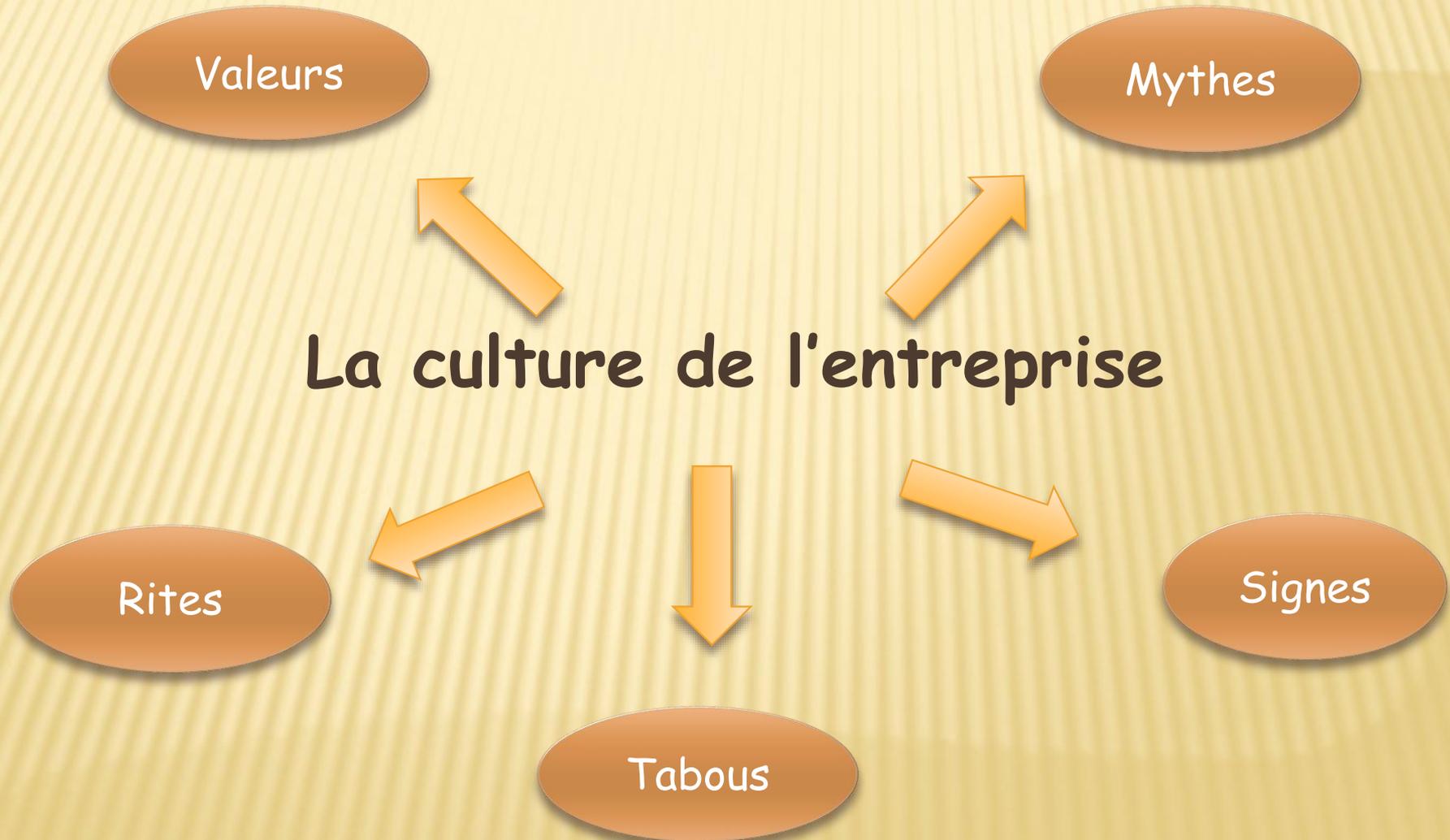
## 2. OBJECTIFS

---

Assurer une meilleure coordination possible entre participants au moindre coût en les intégrant

Accroître les performances globales de l'organisation

# 3. LES CARACTÉRISTIQUES



## **Les valeurs:**

- Elles forment la philosophie de l'entreprise.
- Elles déterminent sa charte de conduite exprimée par:
  - Le règlement intérieur,
  - Les descriptifs des postes,
  - Le système de récompense et de sanctions adopté.

## **Les tabous:**

- Les valeurs établissent les interdits, les tabous, les marges de liberté qui ne doivent pas être violées.

## **Les mythes:**

- Les mythes sont les légendes, les histoires associées au passé de l'entreprise.
- Ils servent à renforcer les valeurs communes.
- Ils peuvent être liés aux personnalités qui marquent ou qui ont marqué la vie de l'entreprise.

## **Les signes:**

La culture regroupe les symboles tels que:

- Le port de l'uniforme ou d'un badge,
- Le mode d'expression qui permet de distinguer les membres de l'organisation de ceux qui lui sont extérieurs.
- Les logos,
- Les messages publicitaires,
- Architecture, décoration,
- Le système de rémunération.

## **Les rites:**

Ce sont des pratiques qui découlent des valeurs partagées, qui sont admises par tous et qui s'imposent à tous, ainsi que les interdits.

### Exemples de ces pratiques:

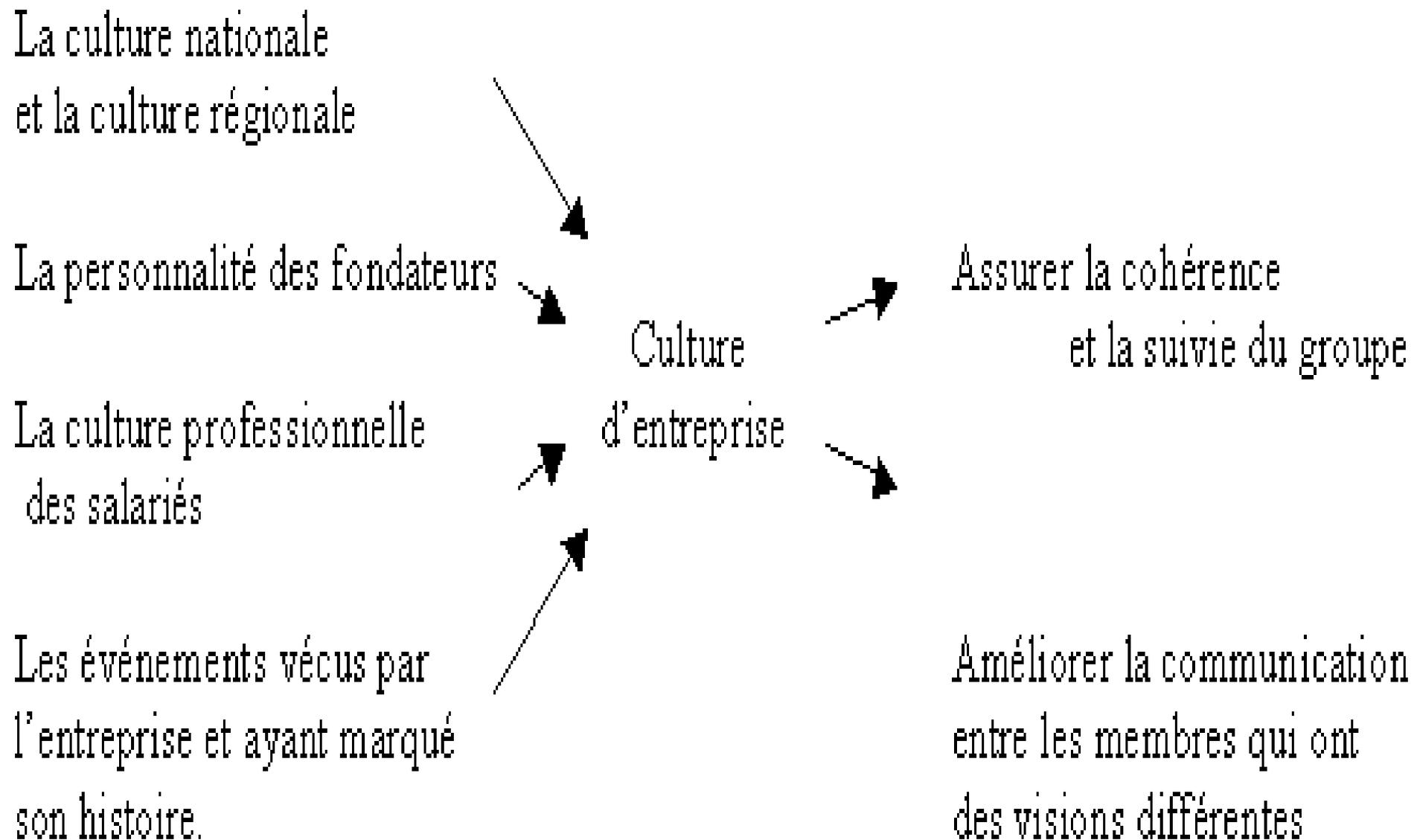
Le recrutement, les réunions de travail, les réceptions, l'évaluation du personnel, tutoiement, les célébrations d'anniversaire de départ à la retraite.

## 4. COMMENT SE FORME LA CULTURE D'ENTREPRISE ?

La culture d'entreprise est la combinaison de différents matériaux culturels, chacun ayant ses caractéristiques propres.

## **Il en résulte :**

- Les cultures des entreprises sont très dissemblables.
- Une culture d'entreprise peut être plus ou moins forte selon l'intensité du consensus sur des valeurs communes.
- Une forte culture fait converger tous les efforts du personnel vers des objectifs communs.
- Une culture d'entreprise va forger l'identité et donc l'image de cette entreprise.



# 5. L'UTILITÉ DE LA CULTURE DE L'ENTREPRISE

---

- La culture d'entreprise tire sa force de l'adhésion qu'elle reçoit de ses membres,
- Elle légitime leur action et leur permet d'être convaincants face à ses publics extérieurs.

## Pour être efficace

Culture



Attentes des publics  
et leurs convictions

# 6. LES RÔLES DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

09/06/2015

## Rôle positif

- Elle est un facteur de cohésion (groupe), de motivation entre tous les membres de l'organisation.
- elle est un facteur d'orientation stratégique.
  - Les grandes décisions sont prises en référence à cette culture.
- Elle est un facteur de performance;
  - elle mobilise, fédère au profit de la réalisation d'objectifs communs explicités dans son projet d'entreprise.

## Rôle négatif

- Une culture d'entreprise forte peut constituer un frein aux changements.

## **II. CULTURE D'ENTREPRISE ET MANAGEMENT**

---

# 1. L'ACTIVITÉ DE MANAGEMENT

L'action de management est basée sur les références et est le résultat de l'investissement personnel de celui qui la conduit.

**La culture a de l'intérêt  
pour le management**



**La culture permet  
d'accroître les chances  
d'efficacité du  
management**

Trois aspects caractérisent l'activité de management :

*Une collectivité*

Pour piloter une activité, le management doit prendre en compte les personnes mais ce n'est pas suffisant car un groupe n'est pas que la somme des individus. La culture aide à comprendre la collectivité. Elle considère que toute collectivité se crée un patrimoine de références qui sont à la fois le résultat de son expérience et la référence pour traiter de futures situations.

## *Un groupe*

Mettre en évidence la culture, c'est clarifier la logique sous-jacente au fonctionnement d'un groupe humain. Associer la culture au management, c'est admettre que l'entreprise constitue une société humaine à part entière.

## *Un résultat à atteindre*

L'entreprise a une raison d'être, des objectifs, des contraintes et le management se consacre à leur réalisation. La culture constitue le niveau sous-jacent des règles et des systèmes de gestion. En effet, la réussite dans le management des personnes vient autant de la qualité du manager que de l'adéquation des systèmes de gestion du personnel.

La culture = Source de comportement

—————→ Source de performance

- Elle génère une certaine conception de l'activité de l'entreprise, de son métier ou de l'efficacité.

Le management concerne une action collective et la culture semble être un produit de cette action collective.

## 2. LE BESOIN DE RÉFÉRENCES

---

Toute organisation doit clarifier les vrais principes qui guideront ses choix.

Plus les problèmes rencontrés sont importants



Plus les situations rencontrées sont nouvelles



Plus le besoin de **références** se fait sentir.

### 3. LA CULTURE EN PRATIQUE

---

La culture est abordée comme un facteur de performance.

On en attend la mobilisation autour d'objectifs communs, généralement ceux de la direction générale, et des références génératrices de performances.

## Présence de la culture dans les fonctions :

### *La gestion du personnel*

Elle touche à la manière dont l'entreprise traite ses employés, et les relations dans l'organisation.

✓ Un système d'appréciation ou de rémunération témoigne de la manière dont l'organisation prend en compte la personne et son activité.

## *Le contrôle de gestion*

Les liens entre cette activité et la culture se situent au niveau de la pratique car la fonction recouvre tout un système doté de structure et de relations.

## *Le marketing*

Des liens existent aussi entre la culture et le marketing.

- D'une part, avec l'importance des symboles propres à l'entreprise qui apparaissent dans les transactions.
- D'autre part, dans le développement particulier des entreprises tournées vers le marché sous l'influence de leur fondateur : le passé oriente l'entreprise vers certaines formes du marketing.

## *La gestion de production*

- Ce sont moins les outils qui changent que la façon de produire.
- L'intérêt de la culture est d'adapter les modes de gestion aux évolutions de l'activité.

## *Le système d'information*

- Dans tout système d'information, le besoin de culture apparaît également.
- Il est utile pour comprendre et traiter les problèmes de mise en place de nouveaux systèmes.
- Cependant, la difficulté à analyser la culture limite fortement son implication dans cette fonction de l'entreprise.

# CONCLUSION

---

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

