

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	7 La communication 7.5 La culture d'entreprise	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

Modèle	Fusion	Individualisme	Négociation	Retrait
Style de management	Persuasif.	Déléгатif.	Participatif.	Directif.
Style de pouvoir	Charismatique.	Illégitime.	Expertise.	Traditionnel.
Style de décision	Unanimité.	Minoritaire.	Majoritaire.	Autoritaire.
Valeur principale	Sécurité.	Accomplissement.	Egalité.	Liberté.
Catégorie de personnel	Ouvriers des villes.	Employés. Techniciens.	Cadres.	Ouvriers des campagnes.

Tableau 287 – La culture et l'identité de l'entreprise

7.5.6 Les limites de la culture d'entreprise

La culture d'entreprise vise à standardiser les comportements des employés pour les mettre en phase avec les valeurs et les objectifs de l'entreprise. Il faut prendre garde à ce que cette culture ne renferme pas l'entreprise sur elle-même par effet de normalisme, de conformisme ou d'illusion groupale, trois des dérives des groupes.

F

Cela est arrivé à **IBM** qui n'a pas su réagir face à la montée en puissance de la micro-informatique se croyant invincible. L'entreprise aurait certainement disparu sans l'arrivée de **Lou GESTNER**, dont l'une des qualités la plus pertinente face à cette crise était certainement de rien connaître à l'informatique !

J

Un exemple d'immobilisme est celui de la culture d'entreprise dans laquelle se sont enfermés les employés du **secteur public** ne jurant que par leurs acquis sociaux !

F

La culture d'entreprise regroupe des comportements qu'il est long de faire évoluer. Ainsi, plus d'une fusion d'entreprise sur deux achoppe du fait de trop de différences dans les cultures des deux entreprises, ce qui est le plus souvent négligé au moment du lancement de la fusion.

M

Un exemple d'une telle difficulté est la fusion entre **Mobil**, entreprise utilisant fortement la communication institutionnelle et favorisant le risque dans des marchés émergents, et **Exxon**, entreprise fuyant la communication institutionnelle et minimisant le risque en se focalisant sur des marchés matures.

F

7.5.7 La nécessité de l'évolution de la culture d'entreprise

Etant donné que :

- La culture d'entreprise est synthétisée de l'expérience accumulée de l'entreprise en réaction aux événements et aux contraintes subies issues de l'environnement.
- Cet environnement est en permanente évolution.

Il est nécessaire que la culture d'entreprise évolue également sinon elle ne sera au bout du compte plus pertinente et ce facteur d'immobilisme mènera l'entreprise à sa perte. L'évolution de la culture d'entreprise est difficile parce qu'il y a beaucoup d'inertie. Il existe pour cela trois moyens :

- **L'expérience tirée des crises graves vécues.**
Changement volontaire d'organisation, de technologie, de positionnement, etc. imposée par la direction suite au constat d'une situation d'échec.
- **L'expérience tirée des conflits locaux vécus.**
Dissidence entre :
 - Les révolutionnaires et les conservateurs.