

La culture organisationnelle

On définit généralement la culture comme un système de valeurs, de croyances, de traditions et de normes de comportement propres à un groupe particulier. C'est un mécanisme qui aide les individus à faire face à leur environnement et à maintenir la cohésion et l'identité du groupe dans les échanges avec les autres membres du groupe. Comme la culture est souvent profondément enracinée, il n'est guère facile de la modifier. L'attachement à certaines valeurs fondamentales n'est pas rationnel, mais émotionnel. Tout n'est pas constructif dans la culture : elle comporte souvent des valeurs qui entravent le développement et le progrès.

Les organisations ont leur culture spécifique, un mélange particulier de valeurs, d'attitudes, de normes, d'habitudes, de traditions et de comportements qui, en tant qu'ensemble, sont une caractéristique exclusive à cette organisation.

Les valeurs culturelles des organisations peuvent concerner les questions suivantes :

- Mission et image de l'organisation
- Ancienneté et autorité
- Importance des différentes positions et fonctions de direction
- Façon de traiter le personnel
- Rôle des femmes dans la direction et les autres emplois
- Critères de sélection pour accéder aux postes de direction
- Organisation et discipline au travail
- Style de gestion et de direction
- Processus de décision
- Diffusion et partage de l'information
- Structures de communication
- Rapports sociaux
- Mode de règlement des conflits
- Évaluation des performances

Les entreprises performantes sont tout à fait conscientes de leur culture et la considèrent comme un puissant instrument pour orienter les employés vers des buts communs, les mobiliser, s'assurer leur loyauté et faciliter la communication.