



# Les composantes de la culture d'entreprise

**Qu'est-ce que la culture d'entreprise et quelles sont ses composantes ? A quoi sert la culture d'entreprise ? En quoi la culture d'entreprise est-elle importante pour le management et en quoi est-elle un facteur de performance ? Quelles limites ?**

**Définition :** La **culture d'entreprise** est l'ensemble des valeurs, pratiques et méthodes partagées au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Il s'agit des modes de pensée et d'action qui caractérisent une entreprise, **fondent son identité**, et la rendent unique. La culture d'une entreprise est plus facilement observable de l'extérieur, les acteurs internes manquant souvent de recul pour analyser leur propre comportement.

La culture d'entreprise peut être vue dans certains cas comme **une force** qui permet à l'organisation d'avancer efficacement, et dans d'autres cas comme une **faiblesse** qui limite sa performance.

**Parmi les différentes typologies de cultures d'entreprise, citons quelques exemples :**

- les cultures d'entreprise **fortes**, par opposition aux cultures **faibles** ou peu marquées,
- la culture du risque,
- la culture de la communication,
- la culture bureaucratique,
- la culture ouverte de type start-up,
- la culture du process industriel,
- la culture de l'innovation,
- la culture de la conquête,
- la culture du secret,
- etc.

***Voyons quelles sont les différentes composantes de la culture d'entreprise.***

## Les composantes de la culture d'entreprise.

Tout d'abord et avant de parler de ses composantes, la culture d'entreprise **se construit dans le temps** à partir de **différentes sources**, qui peuvent être :

- la volonté ou la « stratégie » des dirigeants,
- les habitudes prises par les membres de l'entreprise (modes de coordination),
- l'histoire des rapports de force au sein de l'entreprise, ayant abouti à un **équilibre particulier**,
- les adaptations successives face aux évolutions de l'environnement,
- les réactions par rapport à la pression concurrentielle,
- les caractéristiques socio-culturelles du lieu d'implantation,
- etc.

*La culture d'entreprise est donc parfois volontairement créée par les dirigeants, mais encore faut-il qu'elle soit partagée par les équipes. Le plus souvent, elle est le résultat d'une **implantation géographique** et d'un **passé historique**.*

**A partir de ces différents éléments**, une culture d'entreprise prend forme qui se concrétise par **des signes visibles, voire clairement affichés** :

- la mise en avant d'une histoire ou d'un mythe,
- l'utilisation de symboles,
- la pratique de rituels (réunions d'équipe, pauses, séminaires, repas du personnel...),
- les valeurs véhiculées,
- un mode de management particulier : autoritaire, paternaliste, déléгатif, participatif... (voir notre article sur les **différents modes de management**),
- des normes,
- des comportements,
- des codes vestimentaires, etc.

## L'importance de la culture d'entreprise.

**A quoi sert la culture d'entreprise ?** La culture d'entreprise peut développer un sentiment de solidarité et de loyauté au sein des équipes.

Une culture d'entreprise assise sur des valeurs positives et partagées en interne comme en externe peut **favoriser la réussite de l'organisation**.

La culture d'entreprise peut être source de motivation et de fidélisation du personnel. Elle peut aussi constituer une stratégie de communication payante, permettant de mieux toucher la clientèle cible.

La culture d'entreprise peut donc être perçue comme un des tous premiers facteurs de performance de l'entreprise.

## Des exemples de cultures d'entreprise fortes.

**Voici quelques exemples de cultures d'entreprise fortes :**

- **Greenpeace** développe une culture organisationnelle forte autour de l'écologie, de l'action et de la lutte, tout en cultivant le secret,

- **Coca-Cola** développe une culture d'entreprise autour de sa marque, de son logo et de son histoire,
- **Ikea** développe une culture d'entreprise autour de son origine nationale (la Suède), de son ingéniosité et de sa robustesse,
- **EDF** a longtemps développé une culture d'entreprise hiérarchique et technologique, tournée vers le nucléaire,
- **Apple** est marqué par la culture du secret et par un management autoritaire,
- La marque **Michel&Augustin** affiche une culture d'entreprise fun et décalée, une culture cependant pas toujours bien partagée en interne,
- La plupart des **marques de luxe** possèdent une culture d'entreprise forte, par exemple basée sur le mythe de leur fondateur,
- Les **agences de communication** développent souvent une culture d'entreprise très connotée, allant jusqu'à l'emploi d'un langage particulier.

**Voir aussi nos articles :**

- **Les différents styles de management**
- **Stratégies de communication des start-up : les 10 meilleures**