

Chapitre 6. Culture et éthique dans l'entreprise

Le concept de culture d'entreprise est devenu très populaire à partir des années 1980 et beaucoup d'écrits ont insisté sur son importance dans le succès des entreprises.

1. La culture d'entreprise

a. Définition

Il s'agit d'un ensemble de connaissances, de valeurs et de comportements partagés de façon implicite par les membres de l'entreprise.

De manière générale :

« La culture organisationnelle est un ensemble complexe de valeurs, de croyances, de symboles, de pratiques qui définissent la manière dont une entreprise réalise ses activités. C'est une manière spécifique à l'entreprise de répondre à ses problèmes. »¹

La culture diffère d'une entreprise à une autre. Quelques fois, elle est difficile à percevoir. Dans d'autres cas, par contre, la culture est très forte, cohésive et clairement perçue aussi bien par les salariés que par ceux qui se trouvent à l'extérieur de l'entreprise.

2. Les fonctions de la culture d'entreprise

La culture remplit plusieurs fonctions :

- Elle délimite les frontières de l'entreprise, c'est-à-dire qu'elle crée une distinction entre une organisation et les autres ;
- Elle permet de transmettre une certaine identité à ses membres, ce qui facilite la notion d'implication à quelque chose de plus large que la recherche de l'intérêt personnel. Elle peut donc contribuer à augmenter la stabilité du système social ;
- Elle est un mécanisme de contrôle qui permet de guider et de façonner les attitudes et les comportements des salariés...

¹ Mercier Samuel, L'éthique dans les entreprises, édition que sais-je ?, Paris, 2014.

3. Les déterminants de la culture

- Les déterminants externes

- La culture de la région dans laquelle l'entreprise se situe influence les salariés et les dirigeants.
- L'époque dans laquelle l'entreprise se développe est également porteuse de certaines conceptions de relations qui doivent prévaloir dans l'entreprise.
-

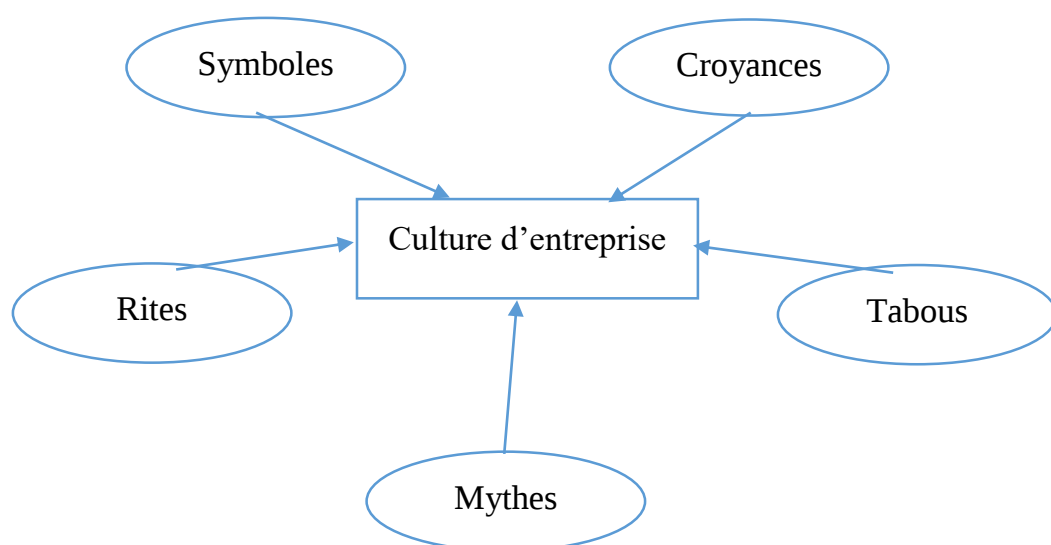
- Les déterminants internes

- L'histoire de l'entreprise joue un rôle important dans la constitution de sa culture. Elle est composée de ses expériences, des succès et de ses échecs...
- Le système de valeurs de l'entreprise correspond à l'ensemble des règles et des références qui sont acceptées de façon générale par les membres de l'entreprise.
- Les stratégies suivies par l'entreprise se traduisent par des structures organisationnelles et des procédures de travail qui influencent sa culture.
- ...

4. Les manifestations de la culture d'entreprise

Comme cela est repris dans le schéma ci-après, les représentations de la culture d'entreprise sont multiples, notamment les symboles, les croyances, les rites, les tabous et les mythes.

Schéma 10. Les manifestations de la culture d'entreprise



a. Les symboles

Ce sont certains signes distinctifs, comme le logo de l'entreprise, le style vestimentaire (uniforme ou façon de se vêtir...), le style architectural (type de bâtiments et d'aménagement), etc. Ils ont pour rôle de rallier les membres de l'entreprise à celle-ci.

b. Les croyances

Ce sont des informations générales, des modes de raisonnement, des valeurs qui sont acceptées comme évidences et qui déterminent la façon de penser et d'agir des membres de l'entreprise. Elles influencent fortement les relations de l'entreprise avec ses partenaires.

c. Les rites

Ce sont des pratiques systématiques et invariables qui peuvent concerner les activités quotidiennes, à travers la façon de communiquer (ex. tutoiement), le langage utilisé, etc.

d. Les tabous

Il s'agit de sujets dont on ne doit pas parler et des actes qu'on ne doit pas faire. Ils permettent d'éviter certains désordres et certaines tensions dans l'entreprise. Ex. une erreur de stratégie, un scandale...

e. Les mythes

Ce sont des faits passés qui ont été amplifiés ou déformés. Leur but est de transmettre et de renforcer certaines valeurs de l'entreprise.

5. Le rôle de la culture dans la gestion

- Un outil de la performance économique de l'entreprise
- Un facteur d'intégration du personnel
- Un code d'action
- Une contrainte pour les décideurs
- Un atout pour motiver et mobiliser le personnel

- Un impact relatif à l'intensité concurrentielle du secteur

6. Identité de l'entreprise

Il s'agit de l'ensemble des caractéristiques de l'entreprise qui fonde sa spécificité, dans son état comme dans ses actions (dénomination, statut juridique, activités, taille, organisation, histoire, stratégie, etc.)

Ci-après un exemple de fiche d'identité. Il s'agit de l'entreprise Island Petroleum, une SARL qui active dans le domaine de la pétrochimie.

Encadré 2. Fiche d'identification de l'entreprise ISLAND PETROLEUM

**FICHE D'IDENTITE**

- Dénomination de l'entreprise : IP (ISLAND PETROLEUM)
- Forme juridique : S.A.R.L
- Capital Social : 37 000 000.00 DA
- Adresse : Cité Garidi 1, N° C07 & C08, Bt. F7 N° 902 Kouba – Alger
- Tél. / Fax : +213 (0) 23 700 307 – Fax : +213 (0) 23 700 242
- Email : contact@island-petroleum.dz
- Site web : www.island-petroleum.dz
- Numéro de registre de commerce : 11B 0988658 (10.02.2021)
- Numéro d'identification fiscale (NIF) : 001116098865826
- Numéro d'identification Statistique (NIS) : 001116180230756
- Article d'imposition : 16186692401
- Qualification professionnelle : Catégorie 7 (hydraulique)
- Certificats: ISO9001, ISO 14001, ISO 45001

7. L'éthique de l'entreprise

L'éthique d'entreprise est la mise en application de valeurs éthiques aux activités de l'entreprise. Elle vise à la fois les comportements individuels des salariés et le comportement de l'entreprise elle-même, en tant que personne morale dans sa stratégie et sa conduite des affaires au quotidien, les deux étant liés.

Les entreprises affichent habituellement leurs engagements éthiques à l'exemple de la SONATRACH, pour laquelle on peut lire sur son site Internet officiel le code éthique ci-après :

Encadré 3. Le code éthique de la SONATRACH

SONATRACH s'engage à se conformer aux dispositions légales et réglementaires applicables à son domaine d'activité à travers l'intégration de la dimension éthique dans la codification de ses relations entre ses dirigeants, employés et autres parties prenantes.

SONATRACH compte asseoir un environnement de travail serein respectueux des droits de l'homme et des droits du travailleur.

SONATRACH s'engage également à promouvoir la culture de la transparence et un climat de confiance permettant de prévenir et de sanctionner les actes illicites et les abus commis au détriment de l'intérêt général, de l'intégrité, de la réputation et de l'image de marque de l'Entreprise.

NOS VALEURS ET PRINCIPES

Le code d'éthique de SONATRACH définit les valeurs et principes, traduits sous forme d'engagements et d'attentes mutuels envers ses employés et les autres parties prenantes :

L'ENGAGEMENT DANS L'INTERET NATIONAL : de par son rôle de locomotive du développement national et en sus de ses missions statutaires, SONATRACH est pleinement engagée dans le développement du Pays.

LA BONNE GOUVERNANCE : SONATRACH s'inscrit dans les principes de la bonne gouvernance d'Entreprise et déploie dans ce cadre, un dispositif de contrôle interne. Elle s'engage à se conformer aux lois et règlements en vigueur, en Algérie et dans les autres pays où elle exerce ses activités.

L'INTEGRITE : SONATRACH assoit ses relations avec ses employés, fournisseurs, clients et partenaires, sur les principes d'honnêteté et d'intégrité.

L'EQUITE ET EGALITE DES CHANCES : SONATRACH consacre le principe de non-discrimination à l'égard de ses employés et des candidats à l'emploi.

LE RESPECT DES PERSONNES ET DES ENGAGEMENTS : SONATRACH respecte ses employés, les traite avec dignité, leur fait confiance, leur témoigne de la reconnaissance, préserve leur santé, assure leur sécurité et les protège sur leur lieu de travail.

LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ET DU MERITE : SONATRACH instaure un climat de travail sain, serein, stimulant et favorable à l'épanouissement professionnel et au développement d'une culture d'Entreprise fondée sur la reconnaissance des compétences et des efforts consentis par ses employés.

L'EXCELLENCE : SONATRACH est engagée à faire évoluer son mode de management afin de libérer l'initiative, favoriser le partage, la délégation, l'esprit de responsabilité et rendre le processus de prise de décision plus flexible, à même d'engager l'Entreprise sur la

Conclusion

La culture d'entreprise, l'éthique, à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), le développement durable sont des sujets qui suscitent depuis la fin des années 1980 beaucoup d'intérêt à cause de l'évolution des représentations collectives du rôle des entreprises dans la société.