

La culture, facteur déterminant de l'efficacité économique collective



C'est parce que la culture est un facteur déterminant des attitudes et, par voie de conséquence, des comportements ;

C'est parce qu'il est impertinent voire, tout simplement, impossible que toute instruction ou directive soit écrite ;

C'est parce qu'il est impertinent voire, tout simplement, impossible que tout soit contrôlé ;

C'est parce qu'il est aussi impossible voire, hors de notre portée, que tout soit planifié, ni organisé et encore moins minutieusement programmé ;

que la culture s'érige en complément implicite mais systématique pour parfaire ou, dans un sens contraire, corrompre, toute organisation humaine. La culture est donc cet implicite sans lequel aucune performance collective n'est durable ou, dans un sens inverse, l'implicite à cause duquel toute réussite et tout progrès deviennent difficiles.

La culture représente un système composé :

- de valeurs opérantes ;
- de croyance ;
- de comportements admis ;
- de pratiques considérées normales.

Lorsqu'on identifie le type de culture d'une personne ou le type de culture dominante dans une organisation, on est mieux à même de fixer des attentes raisonnables, de prédire les comportements probables et les réactions normales, ce qui permet de réduire nos incertitudes.

Néanmoins, les hommes changent et les organisations aussi. Ne pas voir le changement quand il survient nous expose à être victime d'un effet de halo.

La culture constitue un vecteur de cohésion mais peut aussi départager les hommes. On ne peut, par exemple, maintenir l'efficacité de gens honnêtes dans un milieu qui ne développe pas une culture favorable car ils finissent par être déstabilisés pour finir par perdre de leur motivation et réduisent leur engagement.

En revanche, en tant que facteur de stabilité, l'existence d'une bonne culture dans une entreprise renforce son système immunitaire et lui permet de procéder continuellement aux bons ajustements nécessaires à un fonctionnement efficace malgré les imperfections organisationnelles par rapport aux modèles théoriques.

En revanche, rien ne peut être durablement efficace en présence d'une mauvaise culture.

La mise en place d'une bonne culture est une construction permanente. La culture existante dans une entreprise est une accumulation du passé sans en être prisonnière.

Si les pays développés investissent fortement dans la culture, c'est en raison de son impact sur les comportements des hommes et des femmes. C'est aussi en raison de son impact sur leur productivité et sur leur contribution à l'efficacité et à la réussite économique et sociale collective.

Avec une culture sociale hostile au travail et à la productivité, diriger une entreprise ou une organisation devient particulièrement pénible et le goût d'entreprendre y perd beaucoup de son envergure.

Abderraouf YAICH