

## Bâtir une culture d'écosystème pour 2025 passera par la formation

Avec un marché du travail de plus en plus mouvant, entre arrivée d'une nouvelle génération sur le marché du travail avec de nouveaux codes et attentes ; et la raréfaction d'une autre qui avait imposé sa marque pendant des décennies, il est devenu urgent de mettre l'accent sur la culture d'entreprise. D'autant plus avec la mondialisation ou non seulement différentes générations, mais également différentes origines, cultures, cohabitent.

### Qu'est-ce qu'une culture d'entreprise ?

Question difficile tant il y a de définitions possibles et de paramètres différents. Pour rester global, la culture d'entreprise, c'est un peu son ADN : quelles sont les valeurs de l'entreprise, son mode d'organisation et de fonctionnement et surtout, comment les collaborateurs vivent et ressentent leur entreprise.

### Les différentes visions des cultures d'entreprise

Comme pour le leadership à l'échelle individuelle, la culture d'entreprise peut être classifiée sous différents types, ou visions, selon son mode de fonctionnement :

- **Une culture hiérarchique** : c'est la méthode la plus traditionnelle, avec une vision et des prises de décisions descendantes. Le principal risque, ou disons inconvénient, est le potentiel manque d'implication de la part des collaborateurs qui ont davantage un rôle d'exécution que de réflexion.  
En revanche, malgré une époque où l'on prône davantage d'horizontalité et de découplage, tout n'est pas à jeter. Par la clarté de son organigramme et le fait d'avoir des strates « tampons », les collaborateurs peuvent se sentir rassurés.  
La condition *sine qua non* de la réussite de ce mode de fonctionnement sera néanmoins de développer de fortes compétences en leadership pour les managers de tous niveaux, afin que chacun au sein de l'organisation sente qu'il fait partie de la vision globale de l'entreprise et s'investisse dans ses missions.
- **La culture de la performance** : autre vision traditionnelle, si ce n'est que ce n'est pas le dirigeant qui est roi, mais le client. On se souviendra par exemple de Michelin qui inscrivait sur les bulletins de salaire de ses collaborateurs « payé par les clients ».  
Pour réussir ici, les objectifs doivent toujours être couplés à des procédés clairs pour les atteindre. Le sentiment de liberté et de créativité est inhibé au profit de la culture du dépassement de soi. Ici aussi, mettre en place du coaching en leadership permet de garder des équipes fédérées et inspirées autour d'un projet commun.
- **La culture de l'innovation** : c'est celle qui est le plus à la mode, par son esprit connoté startup. La créativité, la flexibilité sont au cœur de cette culture. Chacun est amené individuellement à présenter ses idées et se dépasser.  
En revanche il faut être vigilant à ne pas décevoir les attentes ou fixer des ambitions trop hautes. Un accompagnement individuel sur les thématiques de créativité, de gestion de projet ou de travail collaboratif peuvent être un bon moyen d'accompagner cette stratégie.
- **Une culture de clan** : l'accent est porté sur le côté familial de l'organisation, où tout le monde a une valeur similaire, l'humain est au centre. Pour favoriser cela, un accompagnement sur le collaboratif ou l'inclusion peut être très utile.  
Attention toutefois, cet esprit de famille peut devenir envahissant à la longue pour les collaborateurs. Pour prémunir cela, un coaching autour de la fixation de limites ou de la gestion de l'équilibre vie privée / vie pro est une solution préconisée.

### Allez au-delà de la culture d'entreprise et passez à la culture d'écosystème

Dans l'environnement macro-économique actuel, se focaliser sur une culture d'entreprise au sens strict n'est qu'une réponse partielle pour bâtir l'avenir. En effet avec la multiplication des sous-traitants et l'interdépendance des différents acteurs économique, il est préférable à notre sens de parler de culture d'écosystème. Même les entreprises de petites tailles ont ainsi des partenaires à l'international. Développer une culture d'écosystème, c'est de ce fait envisager et fédérer toutes les parties-prenantes d'une organisation.

Du point de vue individuel, on peut se référer à ce que nous avons expliqué ci-dessus, avec comme levier pertinent le coaching. A l'échelle globale, cela induit une communication, une langue commune. Dès lors, des formations en langue

permettant de se frotter à des accents divers ou un accompagnement en communication interculturelle sont un moyen efficace d'y parvenir.

**Geoffroy de Lestrangle,**  
**Global Head of Business Coaching,**  
**Speexx**

