

Pourquoi

Pour générer l'entrepreneuriat et l'innovation, il est important de développer la culture qui soutient ces concepts. Cela ne sert à rien de mettre ces sujets dans l'agenda si les éléments de base qui définissent la culture ne sont pas alignés avec eux. Les éléments de base consistent d'histoires organisationnelles et de mythes, de symboles, de routines et de rituels, de structure, de systèmes de contrôle, une structure de pouvoir et d'organisation. Si ces points sont à l'opposé de l'entrepreneuriat et de l'innovation, une culture d'entreprise envoie le message "peu importe ce que vous faites, ne prenez jamais d'initiatives ou n'offrez pas de nouvelles idées," puis les tentatives d'inspirer l'entrepreneuriat et l'innovation vont échouer.

Quoi

Jeter un coup d'oeil critique sur les éléments qui définissent la culture de l'entreprise pour voir s'ils sont coopératifs ou contradictoires à la culture que vous voulez. Changez ce que vous pouvez pour soutenir la culture désirée. La culture est des valeurs générales, normes et croyances qui façonnent une organisation. Après la culture, il y a le climat qui est bien plus localisé et définit la sensation de travailler pour un dirigeant spécifique à un moment spécifique. La culture peut être perçue comme l'atmosphère de l'organisation; le climat est la "météo locale" que les personnes expérimentent au sein de cet atmosphère à un certain point (voir la carte d'outils façonner le bon climat).

Comment

Jeter un coup d'oeil aux différents éléments qui ont une grande influence sur la culture et le climat, et analysez l'étendu d'alignement avec la culture désirée et comment vous pouvez les déplacer vers une autre direction.

Par exemple, quand vous voulez encourager l'entrepreneuriat et l'innovation :

- Histoires et mythes: vous ne réussirez pas si les histoires principales concernant l'entreprise sont à propos d'échec d'entrepreneuriat et à propos de personnes qui ont pris l'initiative mais ont été puni. Vous réussirez si vous changez ces histoires en mythes pour montrer la direction opposée.
- Routines and rituels: si, par exemple, la routine de votre entreprise est de demander la permission pour tout ce que vous faites, et si vous n'avez jamais célébré d'initiative ou d'innovation (rituel) alors cela marchera contre le comportement que vous voulez.
- Symboles: si les symboles, tels que l'apparence des bureaux, redirigent vers le conformisme au lieu de l'entrepreneuriat et la création alors vous allez avoir du conformisme.
- Structure du pouvoir: si vous, en tant que directeur, voulez l'entrepreneuriat mais les unions, par exemple, ont beaucoup de pouvoir et ne le soutiennent pas, alors vous avez un problème. De même pour les différents groupes qui ont plus de pouvoir informel au sein de l'entreprise.
- Systèmes de contrôle: qu'est-ce que vous évaluez et validez? On peut dire que vous n'avez pas ce que vous voulez, mais ce que vous récompensez/validez. Donc, jetez un coup d'oeil sur ce qui est apprécié dans l'entreprise ou l'équipe : est-ce l'entrepreneuriat et l'innovation ou l'inverse?
- Structure Organisationnelle: si vous voulez l'entrepreneuriat mais au même moment, vous avez plusieurs niveaux hiérarchique en place, qui doivent donner aux employés la permission d'agir, cela découragera l'initiative.

Quand

Quand vous voulez refaçonner le comportement des collègues, vous devez vous assurer que la culture de l'entreprise est la plus coopérative possible avec le comportement désirée. Sinon, vous allez investir de l'effort et de l'argent dans la création d'échec et de frustration.



Le Web Culturel

Compétences et formation nécessaire

Jetez un coup d'oeil sur le web culturel développé par Johnson et Scholes.

Facteurs critiques du succès

L'influence que vous avez pour aligner/changer les différents éléments qui définissent la culture.

Exercice possible d'un atelier

Appliquez le web culturel à votre organisation, département ou équipe : que disent les différents éléments? Soutiennent-ils ou bloquent-ils l'entrepreneuriat et l'innovation?