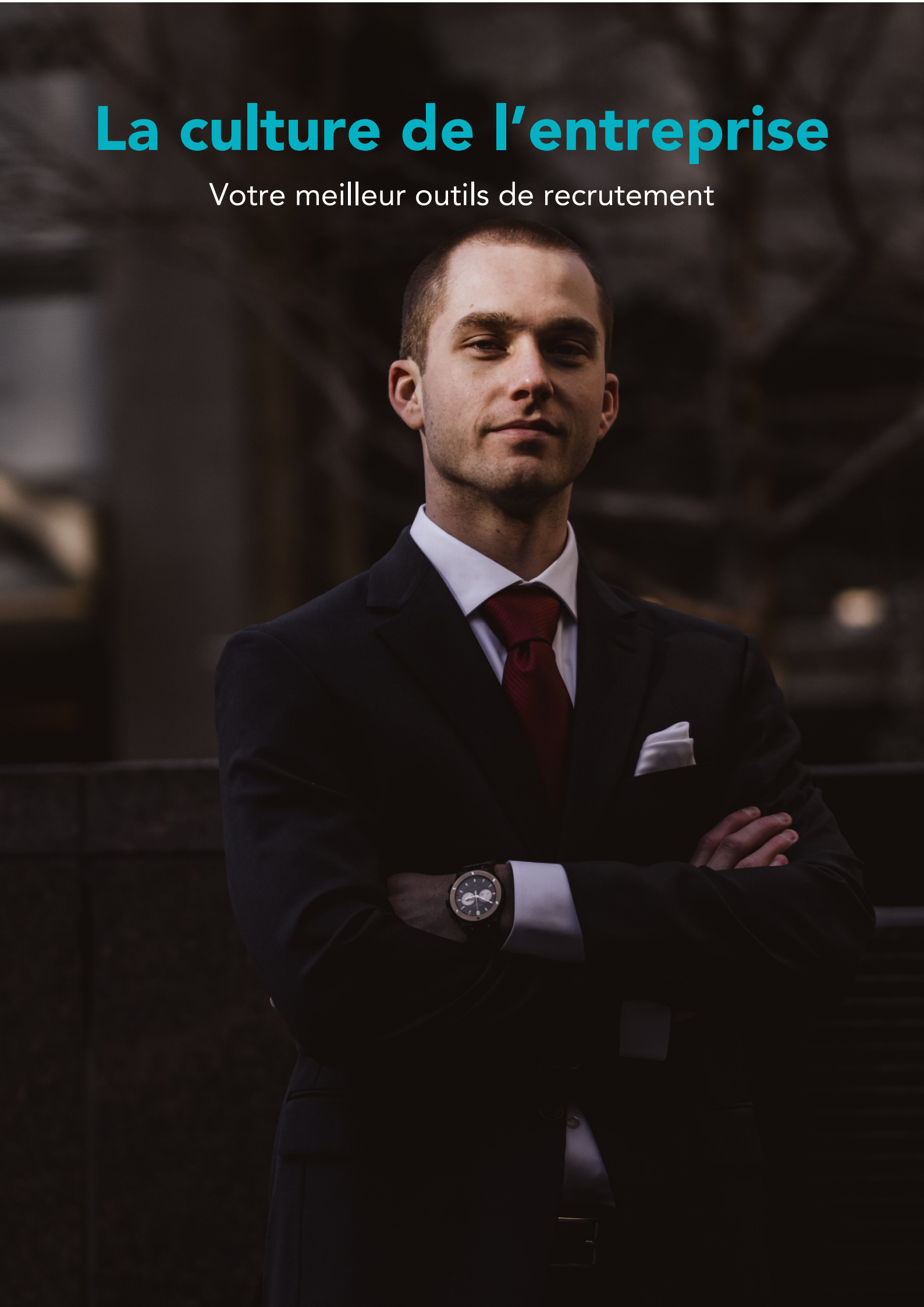
La culture de l'entreprise

Votre meilleur outils de recrutement



INTRODUCTION

La culture d'entreprise n'est plus simplement une expression que vous utilisez une fois tous les trois ans lors du séminaire de votre société. Aujourd'hui, il s'agit d'un véritable enjeu de communication et surtout de…

SOMMAIRE

Culture d'entreprise : Késako ?

Hier : les 4 piliers

Aujourd'hui : les piliers « Start-up »

Les cas BlaBlaCar & Netflix

Todo-list : mise en pratique

RECRUTEMENT !

Et oui, même si cela peut vous paraître totalement impromptu, votre culture d'entreprise est votre **nouvel (et meilleur) outil de recrutement**. Vous avez envie de recruter les meilleurs ? Soignez votre marque employeur et forgez-vous une culture d'entreprise qui déchire.

« Votre marque est ce que les gens disent de vous lorsque vous n'êtes pas dans la pièce… »

Jeff Bezos, fondateur d'Amazon

Se créer une marque employeur qui vous ressemble et mettre en place une culture d'entreprise qui parle à tous vos employés et à ceux qui souhaiteraient vous rejoindre, tel est l'enjeu des **nouvelles générations d'entreprises**.

Tel est votre enjeu.

Alors, il est temps de faire le bilan et de regarder les choses en face. **Où en est votre culture d'entreprise ?** Quels acquis avez-vous ? Que pouvez-vous améliorer ? Comment rivaliser avec Facebook, Google, Youtube, Netflix ou encore Blablacar ?

ÊTES-VOUS PRET A RELEVER UN NOUVEAU DEFI ? CULTURE D'ENTREPRISE : KÉSAKO ?

Avant de rentrer dans le vif du sujet, je vous propose de prendre un peu de hauteur et de vous plonger un peu plus théoriquement dans la notion de « **culture d'entreprise** ». Alors c'est parti pour un petit exercice pratique. D'après vous, **quels sont les trois mots qui définissent la culture d'entreprise** ?!

MARCHE À SUIVRE

#1 Prenez une feuille blanche
#2 Notez les trois mots qui définissent la culture de votre entreprise
#3 Mettez cette feuille de côté

C'est fait ? Bien. Nous vous pouvons continuer. Vous reviendrez à vos réponses à la fin de ce livre blanc.

LA MINUTE THEORIE

Vous avez pu l'observer au cours de votre carrière, toute entreprise, peu importe sa taille, apparaît comme un sous-groupe d'individus qui évoluent ensemble. C'est pourquoi on peut dire que la culture d'entreprise appartient à un groupe bien plus vaste : la **culture sociale et plus largement la culture nationale**. Dans ces cultures, les individus partagent des valeurs, des mythes, des rites et des signes.

Là où la culture d'entreprise devient un phénomène intéressant, c'est qu'elle permet un mélange des genres et des différentes cultures nationales, régionales ou encore professionnelles que chaque salarié, chaque individu apporte avec lui.

L'enjeu de l'entreprise est là : créer une culture d'entreprise et faire que ces entités différentes s'entendent et se retrouvent autour d'objectifs communs et de valeurs partagées. Ainsi, pour s'assurer une cohérence, chaque société doit être capable de se créer une **identité collective** qui va devenir le point de repère de tous ses membres.

Définition

« La culture d'entreprise est l'ensemble des éléments particuliers qui fonde une entité spécifique. Sous-produit de la culture nationale, elle s'organise autour d'un ensemble de valeurs, de mythes, de rites, de tabous et de signes qui sont partagés par la majorité des salariés. »

Les valeurs de la culture d'entreprise d'une société vont permettre de former la **philosophie de l'entreprise**. Elles vont déterminer sa charte de conduite et établir les interdits, les tabous et les marges de liberté.

ESPRIT, ES-TU LÀ ?

Avec l'arrivée des « start-up » et du fameux « **esprit start-up** », la culture d'entreprise a pris un nouveau tournant depuis quelques années. En effet, au-delà des valeurs communes, c'est une société dans la société qui se crée de plus en plus. Qui n'a pas rêvé de travailler un jour chez Google, Facebook ou Apple ? Et pourquoi en avez-vous rêvé ? Pas forcément pour le job que vous pourriez faire là-bas, mais surtout parce que leur environnement de travail, leurs valeurs, leur « ambiance » donnent envie, à l'image des locaux toujours plus beaux les uns que les autres.

Dans ce livre blanc, vous retrouverez quelques pistes qui pourront vous aider à y voir plus clair sur la fameuse « culture d'entreprise » et sur ce qu'il vous manque pour la perfectionner.
Car finalement, réussir sa culture d'entreprise, c'est aussi **réussir sa marque employeur et donc donner envie à des potentiels recrues**. Pourquoi Google ne recrute que les meilleurs ? Parce que tout le monde se bat pour y entrer !

LES QUATRE PILIERS DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

APPARTENANCE

Codes
Rites

VALEURS

Vision
Croyance

TABOUS

Normes

HISTOIRE

Mythes
Héros

#1 APPARTENANCE

« **Sens of belonging** » en anglais, le **sentiment d'appartenance** est l'une des choses les plus importantes dans la culture d'entreprise. Comme on a le sentiment d'appartenir à sa famille, à un groupe d'amis ou encore à une sphère de la société, on doit avoir le sentiment d'appartenir à la grande famille de son entreprise.

Pour que ce sentiment se développe, un collaborateur doit pouvoir s'identifier à l'équipe, à la société et à la marque pour laquelle il travaille. Un salarié qui ressent ce sentiment d'appartenance se sentira dix fois plus impliqué que quelqu'un qui se sent étranger à une entreprise. Et qui dit employé impliqué… dit forcément **employé plus performant** !

Avoir l'impression d'appartenir à une société peut passer par différents processus comme les rites et les codes.

Les **rites** vont permettre de manifester un consensus dans une entreprise. Réunions du lundi, séminaires semestriels, fêtes de fin d'année, pots de départ, pots d'anniversaire : autant d'occasions de mettre en place ces fameux rites et de rassembler les collaborateurs d'une même entreprise.

Les **codes** permettent également d'afficher son appartenance à l'entreprise comme par exemple le fait d'adopter une tenue plus décontractée le vendredi ou encore de prendre le petit-déjeuner ensemble une fois par mois.

Au siège de Palo Alto, chez Facebook, vous avez presque l'impression d'avoir signé pour des vacances « all inclusive » ! En effet, un rite s'est institué et tous les jours, l'entreprise offre gracieusement le petit déjeuner, le déjeuner et le dîner, mitonné par… l'ancien cuisto de Google.

#2 LES VALEURS

Toujours chez Facebook, les employés ont décidé de mettre en place un « **Facebook Wall** » ou chacun écrit ce qu'il a envie… Pas mal comme idée non ? Et très facile à mettre en place !

Les **valeurs** rassemblent la vision, les croyances et les normes. Deuxième pilier de la culture d'entreprise, les valeurs sont certainement l'élément le plus fédérateur dans une entreprise. Si vous ne partagez pas les mêmes valeurs avec vos collaborateurs et vos salariés, vous aurez du mal à les **fidéliser** à votre société.

Les **croyances** sont les idées arrêtées sur le fonctionnement de l'entreprise et les **normes** sont les règles particulières de comportement qui s'appliquent à chacun.

Pour prendre un exemple, le **groupe l'Oréal** est très fier de sa culture : selon sa direction, celle-ci regroupe **quatre valeurs fondamentales** : la qualité maximale (respect des clients) ; la passion du produit (défi de l'innovation) ; la culture de la performance et un climat d'harmonie humaine, qui passe par le respect de la différence. Ainsi, pour être un « Oralien », un salarié doit connaître et épouser ces valeurs.

NO BULLSHIT

Quand je parle de « valeurs », je veux parler de VRAIES valeurs, de valeurs que vous avez mis du temps à trouver et qui définissent réellement votre entreprise et ce en quoi vous croyez. On pourrait résumer ça en une équation : V = V. **Vos VALEURS, c'est VOUS**.

VALEURS = VOUS

EXERCICE PRATIQUE

Si vous avez déjà une liste de valeurs au sein de votre entreprise, il est temps de vous poser la question fatidique : d'où viennent vos valeurs ?

« C'est une agence de communication qui a établit la liste de nos valeurs sans rencontrer nos équipes »

MAUVAISE REPONSE

« Nos valeurs proviennent directement de nos collaborateurs »

BONNE REPONSE

#3 LES TABOUS

Vous saisissez la nuance ? Vos valeurs vous représentent et représentent votre équipe, personne d'autre ne doit pouvoir les écrire à votre place.

Les tabous représentent les peurs liées à l'entreprise. Ils peuvent se manifester par une diversification hasardeuse, l'échec d'un lancement de produit ou encore l'arrivée de nouveaux concurrents sur le marché.
Même si, bien souvent, on préfère mettre sous le tapis ces peurs, ce sont des sujets sensibles qui peuvent être révélateurs du vécu de l'entreprise.

Une **bonne culture d'entreprise** doit permettre de gérer ces tabous et de ne pas les laisser prendre trop de place dans la société. Un de vos collaborateurs a vu qu'un concurrent prenait de plus en plus de place sur votre marché ? Il devrait être capable d'en faire part aux autres membres de l'équipe et à ses supérieurs.

De cette manière, il donne sa chance à l'entreprise de s'en sortir et de prendre des décisions pour ne pas se laisser envahir par le doute, la peur et ainsi se fragiliser.

Les tabous sont révélateurs d'un vivre-ensemble que vous devez réussir à instaurer au sein de votre société. Les tabous sont présents et seront toujours présents, mais si une société est suffisamment soudée, elle sera capable de les affronter.

« Je vous dirai que je n'ai jamais eu d'échecs dans ma vie. Il n'y a pas eu d'échecs. Il y a eu des leçons épouvantables. »

Oprah Winfrey

#4 L'HISTOIRE

L'histoire de l'entreprise, ce sont les **légendes** qui sont associées à son passé. Le passé d'une société va permettre aux membres d'une même entreprise de renforcer ses valeurs communes et d'avancer vers un avenir commun.
Plusieurs choses peuvent raconter l'histoire d'une société : les personnalités qui ont marqué les débuts de la vie de l'entreprise ou encore le « **mythe du père fondateur** » mais également les échecs, les changements de cap, les évolutions, les réussites… D'autre part, même si un jour, la direction change, le successeur doit s'imposer aux salariés sans pour autant détruire le mythe qui entoure la personnalité de l'ancien patron et tout ce qui a été construit avant.
Dans certaines boites, cet exemple est flagrant et certains chefs d'entreprise sont devenus des mythes dont la réputation dépasse le cadre de leur entreprise. On pourrait ainsi citer **Bill Gates** qui, en ne partant de rien est devenu l'homme le plus riche du monde ou encore **Steve Jobs** qui est également devenu une réelle figure de l'entrepreneuriat et de la réussite.

Aujourd'hui, on ne compte plus les biopics et les livres dédiés à sa vie. Lorsque le fondateur d'Apple nous a quitté en 2011, à l'âge de 56 ans, le site d'Apple a réagit avec un **très beau message** :

« Apple vient de perdre un visionnaire et un génie créatif. Et le monde, un être humain d'exception. Ceux d'entre nous qui ont eu la chance de connaître Steve et de travailler avec lui ont perdu un ami cher un mentor qui fut pour tous une source d'inspiration. Steve laisse derrière lui une entreprise qu'il était le seul à pouvoir bâtir. Son esprit restera à jamais celui d'Apple. »

Certaines entreprises créent même des musées (comme l'aventure Michelin) pour rappeler leur passé et les progrès accomplis par l'entreprise. Par cette histoire, les salariés se sentent mobilisés et ils peuvent s'identifier à leur entreprise en se rapprochant et en étant fiers de son histoire.

EXERCICE PRATIQUE

Nous venons de voir les quatre piliers de la culture d'entreprise dites « classique », celle que vous devez nécessairement vous créer dans votre société. Avant de passer à la suite, faites ce petit test pour voir où vous en êtes.

#1 Prenez une feuille blanche
#2 Reproduisez grossièrement le schéma des quatre carrés représentant les quatre piliers
#3 Laissez un espace dans chaque carré
#4 A votre tour, remplissez-les avec ce qui est en place dans votre entreprise : quels rites partagés ? Quels sont les codes en vigueur ? Quelle est votre histoire ? Quelles sont vos valeurs ?

Si la plupart des cases sont vides…. c'est que votre culture d'entreprise n'est pas suffisamment développée et il y a encore du boulot !

Mais PAS DE PANIQUE.

Sollicitez l'avis de vos collaborateurs et essayez de mettre en place certaines choses, petit à petit. Rien ne sert de courir… il faut réfléchir à point.

Pour commencer…

En fonction de la taille de votre entreprise :

1/ Créez des groupes représentatifs de votre entreprise avec les différents départements,
2/ Faites faire l'exercice des 4 piliers
3/ Regrouper les informations et faites la synthèse

Vous aurez d'ores et déjà une bonne vision de la perception de la culture de votre entreprise par vos collaborateurs.

LES NOUVEAUX PILIERS DE LA CULTURE D'ENTREPRISE « START UP »

Les quatre piliers que nous venons de voir sont les composantes d'une culture d'entreprise qu'on pourrait qualifier de « classique ». Toutefois, à l'heure des nouvelles technologies, de « l'esprit start-up » et des générations Y et Z, la culture d'entreprise prend un **nouveau tournant** et ne ressemble plus forcément à celle qu'exerçait nos aînés. De nouvelles composantes s'ajoutent aux anciennes et créent des nouveaux piliers.

Un nouveau vocabulaire s'instaure et la **communication**, l'**environnement**, la **transparence** et le **management** entrent en jeu et prennent de plus en plus d'importance.

#1 COMMUNICATION

Pour créer une culture d'entreprise qui convienne à tout le monde, il faut tout d'abord partir d'une **bonne communication**. Vous devez faire en sorte que vos employés soient toujours au courant des décisions que vous prenez et surtout qu'ils participent à ces décisions.

Vous souhaitez refaire la décoration de vos locaux ? Pourquoi ne pas mettre en place un petit sondage en interne pour récolter des idées ?
Trop souvent oubliée, la communication en interne est l'un des principaux éléments de la construction de la culture d'entreprise.

Lorsque vous accueillez une nouvelle recrue très attention à votre communication : présentez-lui les autres membres de la société, prenez le temps de lui expliquer le fonctionnement de la boite et passez un peu de temps avec elle. Même si sur le coup vous avez l'impression de perdre du temps, ce ne sera que de la productivité de gagnée par la suite ! En étant mieux intégrée, cette personne se sentira tout de suite plus impliquée et aura envie de s'investir.

ASSIMILEZ LA NOTION D'ONBOARDING

Vous devez mettre en place ce qu'on appelle un **ONBOARDING.**

Vous êtes le stuart ou l'hôtesse de l'air qui accompagne votre nouveau passager sur son vol. Les consignes de sécurité ? Vous devez les lui donner et faire attention à ce que le décollage se fasse en douceur.

Vous pouvez également organiser un système de parrainage. Beaucoup de grands groupes opèrent de cette façon.

Désignez un ou plusieurs mentors qui pourront prendre en charge votre nouveau poulain et l'aiguiller dans ses premiers instants au sein de votre entreprise.

#2 ENVIRONNEMENT

L'environnement de travail, nous y sommes. Pourquoi croyez-vous que tout le monde a envie de rejoindre les bureaux de Facebook, Google, Youtube ou encore Apple ? Grâce à l'image que ces boites véhiculent ! Nous sommes tous au moins une fois tombés sur les photos des derniers locaux de Facebook à Palo Alto, et oui, **ils font rêver**.

IDENTITÉ

L'environnement de travail fait désormais partie intégrante de la culture d'entreprise. Que vous choisissiez de travailler en open-space ou en bureaux fermés, vous devez vous créer **votre propre identité**.

Pour ce faire, écoutez les besoins et les envies de vos salariés. Vous avez pour projet de déménager ? Organisez une réunion ou plusieurs si vous êtes vraiment nombreux pour demander à vos salariés leur avis et prendre toutes les bonnes idées.

Sur le **site carrière de Google** vous pourrez lire :

« Si vous voulez que vos employés fassent preuve de créativité et repoussent les limites du possible, épargnez-leur un labyrinthe de cabines beiges mornes en guise d'espace de travail. Nos bureaux sont devenus célèbres pour leur design original, drôle, voire loufoque selon certains.

Comme pour la plupart des décisions que nous prenons, nos données indiquent clairement que ces espaces ont un impact positif sur la productivité, la collaboration et l'inspiration. Autrement dit, nous voulons avant tout que les googleurs se sentent bien sur leur lieu de travail. Un journaliste du New York Times nous a rendu visite dans nos bureaux de Manhattan et il a été très surpris par ce qu'il y a trouvé. »

Comme ils l'expliquent très bien eux-mêmes : « ces espaces ont un impact positif sur la productivité, la collaboration et l'inspiration ». Voilà exactement où nous voulons en venir. Tout ce que vous faites pour votre culture d'entreprise n'est pas vain, vous le faites pour la productivité et l'attractivité de la boite.

#3 TRANSPARENCE

Le troisième « nouveau » pilier se traduit par la transparence. Vous devez impérativement faire en sorte que vos employés se sentent en **sécurité et en confiance** dans votre entreprise.

Vos résultats ne sont pas au top en ce moment ? Dites le et soyez toujours transparent envers vos employés, c'est ainsi que vous gagnerez leur confiance et qu'ils se sentiront à l'aise dans votre société.

Chez **SumAll** par exemple, les salaires sont ouverts à tous et tout le monde sait ce que chacun touche. L'idée est de supprimer ce questionnement habituel du « pourquoi intel touche plus qu'intel ? ». En Norvège également, les salaires de tout un chacun sont accessibles... directement en ligne !

La notion d'OPEN BOOK MANAGEMENT

En 1983, dans le Missouri, Jack Stack qui est à la tête d'une entreprise moribonde, décide de rendre le livre de comptabilité public à ses salarié. On appelle cela l'**open book management**. L'objectif est clair : tous les employés doivent pouvoir prendre conscience de la situation financière d'une entreprise (ici d'une usine) et savoir comment l'argent est dépensé.

Même si vous n'êtes pas obligé d'aller aussi loin dans la logique de transparence, vous pouvez très bien adaptez vos politiques de transparence à votre propre culture d'entreprise, mais il est important que vous gardiez cette notion dans un coin de votre tête.

Le **Business** doit pouvoir être partagé par tout le monde, c'est une notion transversale : tout le monde doit savoir.

#4 MANAGEMENT

70% des salariés français sont pour un management participatif et ouvert[1]

Nous arrivons maintenant au dernier point de ces piliers : le **management**. Je ne vous apprends rien si je vous dis que le management d'aujourd'hui n'est plus le management d'autrefois, il a bien changé, et bien souvent pour le meilleur.

---

[1] Qapa.fr a interrogé 17.685 personnes sur le réseau social Facebook sur la période du 15 au 29 février 2016, représentatives de la population nationale française, âgées de 18 ans et plus et réparties sur l'ensemble du territoire.

Le fait de tutoyer son supérieur par exemple est une énorme avancée, il y a encore une dizaine d'années, ce n'était pas aussi naturel. Cette proximité permet de faciliter les rapports et de partager une vision commune plus facilement.

LE MANAGEMENT À L'OBJECTIF

Aujourd'hui, nous sommes clairement dans une logique de « **management à l'objectif** ». Terminés les 9h - 18h où chacun est dans son train-train quotidien, le management à l'objectif prend en compte les capacités et les talents de chacun. L'une vos recrues est hyper-productive le matin de 7h à 12h mais préfère partir plus tôt ? Acceptez ! Tant que les résultats sont là, pourquoi chercher plus loin ? Chacun a ses méthodes de travail et le manager 2.0 doit être capable de l'intégrer.

D'autre part, les start-up entretiennent un sentiment de convivialité qui n'existait pas forcément avant. Un employé de Michel et Augustin témoigne : *« Tous les lundis, on commence par un petit déjeuner en équipe, confie Augustin Paluel-Marmont. On se raconte notre week-end, on parle de l'actualité de la semaine…».*

EXERCICE PRATIQUE

Nous venons de voir les quatre piliers de la nouvelle culture d'entreprise, celle que vous allez devoir intégrer petit à petit dans votre société (si ce n'est pas déjà fait). Avant de passer à la suite, faites ce petit test pour voir où vous en êtes.

#1 Prenez une feuille blanche
#2 Reproduisez grossièrement le schéma des quatre carrés représentant les quatre « nouveaux » piliers
#3 Laissez un espace dans chaque carré
#4 A votre tour, remplissez-les avec ce qui est en place dans votre entreprise : quelle communication avez-vous mise en place ? Quel est votre type de management ? Dans quel environnement travaillez-vous ?

Si la plupart des cases sont vides…. c'est que votre culture d'entreprise n'est pas suffisamment développée et il y a encore du boulot !

Mais PAS DE PANIQUE.

Sollicitez l'avis de vos collaborateurs et essayez de mettre en place certaines choses, petit à petit. Rien ne sert de courir… il faut réfléchir à point.

Et pour aller plus loin…

En fonction de la taille de votre entreprise :

1/ Créez des groupes représentatifs de votre entreprise avec les différents départements,
2/ Faites faire l'exercice des 4 nouveaux piliers
3/ Regrouper les informations et faites la synthèse

Vous aurez d'ores et déjà une bonne vision de la perception de la culture de votre entreprise par vos collaborateurs.

LA CULTURE D'ENTREPRISE : MEILLEUR OUTIL DE RECRUTEMENT :

« Les dix valeurs de Blablacar ne sont pas des principes mais des actions fortes appliquées au quotidien. Les valeurs clés de la culture d'entreprise donnent des directions aux collaborateurs, et non des interdictions. ».

Ces « actions fortes » appliquées au quotidien sont ce qui vont permettre de créer une culture d'entreprise dans le temps, qui va évoluer au fil des années.

Mais alors, pourquoi passer autant de temps sur la construction d'une culture d'entreprise propre ? Pourquoi dépenser autant d'énergie à se construire une identité ? Tout simplement parce que c'est cette même culture d'entreprise qui va vous permettre de **recruter les meilleurs talents** et de vous construire une équipe de killer.

Aujourd'hui plus que jamais, la culture d'entreprise est devenue un **véritable outil de recrutement**. Vous devez donner envie aux candidats de postuler chez vous. J'irais même plus loin, vous pouvez vous dire que vous avez une vraie culture d'entreprise le jour où vous croulez sous les **candidatures spontanées**.

C'est pourquoi avoir une bonne culture d'entreprise est une bonne chose, mais savoir communiquer dessus, c'est encore mieux ! Vous avez des valeurs ? Parlez-en ! Décrivez-les et expliquez-les. Le site carrière est une bonne solution pour mettre en avant votre vision de l'entreprise. Vous pouvez également faire témoigner vos salariés ou vos anciens salariés pour qu'ils partagent leur expérience dans votre société. Autre solution : décorez vos locaux avec les valeurs et les citations qui vous tiennent à cœur.

D'autre part, n'hésitez pas à parler de votre culture d'entreprise lors des entretiens d'embauche que vous faites passer. Idem, sur votre description de poste, pourquoi ne pas décrire en quelques mots l'environnement de votre boite. N'oubliez pas : vous devez DONNER ENVIE.

Le cas Netflix

Aujourd'hui, l'un des cas qui illustre le mieux la culture d'entreprise, c'est sans aucun doute le fameux « cas Netflix ». Netflix a été lancé aux Etats-Unis en 1997 par Reed Hastings, diplômé en intelligence artificielle de l'université de Stanford.

Netflix proposait au début la location de DVD par internet et est rapidement devenu un site internet qui propose des films et des séries on-demand. La société a très vite grandi et Netflix a proposé dès le départ un abonnement mensuel beaucoup moins élevé. Aujourd'hui, Netflix annonce plus de 70 millions d'abonnés.

Le challenge de Netflix ? Recruter les meilleurs talents pour continuer de développer son service : ingénieurs, marketing, commerciaux, la concurrence est si dure aux Etats-Unis pour attirer les meilleurs que Reed Hastings a eu la bonne idée de diffuser sur internet sa charte « Culture ». Intitulée « **La culture Netflix : Liberté et responsabilité** ».

Clairement, ce document est une petite révolution dans le monde des RH car il présente de façon claire et limpide une nouvelle façon de travailler qui a fait le succès de Netflix : culture du talent, reconnaissance sur le performance, autogestion. Cette charte est la référence en France dans beaucoup de start-up.

Dans cette charte, la **confiance** est érigée en valeur supérieure et entraîne des pratiques différentes en matière de contrôle. Ainsi, Netflix part du principe que les employés dépensent l'argent de l'entreprise comme s'il s'agissait du leur et donc, ils contrôlent moins les notes de frais. Côté congés, les employés peuvent prendre autant de vacances qu'ils le souhaitent, tant que le travail est fait (Cf management à l'objectif) : si l'employé prend des vacances, c'est qu'il en a besoin et qu'il sera plus performant après s'être reposé.

D'autre part, les évaluations saisonnières et ritualisées sont totalement abandonnées pour laisser place à une évaluation au quotidien : Netflix préfère les retours fréquents lorsqu'il y a des problèmes, pourquoi attendre ?

Bien évidemment, vous n'êtes pas obligé de suivre à la lettre une charte comme celle de Netlfix, au contraire, chaque entreprise doit se créer sa propre identité. Mais il n'est pas interdit de s'en inspirer un peu !

TODO-LIST

Nous venons de faire un (grand) tour de la culture d'entreprise telle qu'elle nous apparaît aujourd'hui, avec ses évolutions et ses nouvelles fonctions. Désormais, c'est à vous de jouer pour mettre tous ces conseils en pratique.

#1 Remémorez-vous les quatre piliers fondateurs et complétez avec vos propres réponses - **Jour 1**

#2 Faites de même avec les quatre nouveaux piliers **- Jour 2**

#3 Faites le bilan sur vos réponses - **Jour 3**

#4 Partagez vos réponses avec des membres de l'équipe dirigeante et faites le bilan de votre culture d'entreprise actuelle avec eux - **Jour 4**

#5 Décidez ensemble des démarches à mettre en place - **Jour 5**

#6 Sollicitez vos employés et faites-leur remplir les 2 fois 4 carrés - **Jour 7 à 15 selon la taille de l'entreprise**

#7 Organisez une ou plusieurs réunions pour présenter les réponses de vos employés et les directions que vous souhaitez prendre - **Jour 17**

#8 Organisez des « sessions » avec vos employés pour avoir leur avis et améliorer votre culture d'entreprise - **Jour 20**

#9 A vous de jouer ! - **Jour 21**