



GOOGLE, comment ça fonctionne ?

L'organisation et la culture de Google en quelques points :

Vous voulez vous familiariser avec le management de l'entreprise aux 500 000 CV par an ? En connaître tous ses secrets ? Vous voulez savoir ce qui vous attend ? Ce dépliant est fait pour vous !



- *Règle des 20/80* : règle selon laquelle Google demande à ses employés d'allouer 80 % de leur temps à leur travail et 20 % à leurs loisirs et projets personnels
- *Logique open-source* : logique favorisant la remise sur pieds d'anciens programmes et logiciels
- *Mobilité horizontale* : structure propre à Google, permettant peu d'ascension hiérarchique
- *Projets constants* : Google favorise le travail par petites équipes (de 6 à 10 personnes) selon une dynamique cyclique. Chaque équipe se voit attribuer un projet à son tour
- *Structure tricéphale* : Le sommet de la hiérarchie est composé des deux fondateurs de Google, à savoir Larry Page et Sergey Brin, ainsi que par le président du Comité de direction et CEO Eric Schmidt
- *Recrutement ciblé* : Google n'engage qu'exclusivement des mathématiciens et informaticiens chez qui il reconnaît une grande rigueur de raisonnement.

REGLE DES
20/80

LOGIQUE
OPEN-SOURCE

INNOVATIONS
INCESSANTES

PROJETS
CONSTANTS

MOBILITE
HORIZONTALE

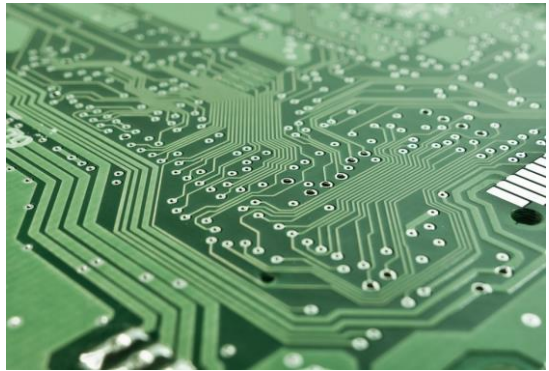
STRUCTURE
TRICEPHALE

CULTURE
D'ENTREPRISE

DIVERSITE

LEADERS

SYSTÈME P & I



Comment ça fonctionne?

- *Culture d'entreprise* : Google possède des valeurs que tous les employés partagent. La plus importante étant l'accès à la culture pour tous ! Il y a aussi certains mots inventés par Google même que vous pouvez retrouver dans ce pack!
- *Diversité* : Les employés viennent d'horizons différents. Que ce soit de cultures ou de carrières différentes car cela apporte une richesse pour l'innovation.
- *Leaders* : Si Google possède une hiérarchie très plate, pour autant les leaders sont très importants au sein de l'entreprise car ce sont eux qui mettent les choses en place pour que chacun excelle dans ce qu'il fait. C'est lui qui a va transmettre la mission de l'entreprise que les employés vont devoir opérationnaliser. Ils sont là pour faire face également aux différences due aux différentes cultures des employés. Et surtout, c'est sur eux que l'on peut compter pour soutenir les employés et leurs projets.
- *Système P & I (performance and incentive)* : C'est un système d'évaluation de l'employé et d'incitation, donc on veut qu'il soit motivé à faire son travail. Pour cela, il existe une liste de performance clé à accomplir et un processus d'évaluation particulier. Ceci servant à reconnaître et récompenser les personnes considérées, d'après ces évaluations, comme plus créatives.