**Essayer Smartsheet GRATUITEMENT**

**EXERCICE DE CARTOGRAPHIE DE CULTURE**

**Instructions :** les grilles ci-dessous présentent un certain nombre de caractéristiques culturelles présentées de façon logique.

Étape 1 : passez en revue chaque caractéristique culturelle et placez un **A** dans la colonne qui correspond le plus à votre perception de la culture de l’entreprise acquéreuse.

Étape 2 : placez un **B** dans la colonne qui correspond le plus à la culture actuelle de l’entreprise acquise.

Étape 3 : calculez la différence absolue entre chaque notation afin de déterminer les écarts culturels les plus importants.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ORIENTATION STRATÉGIQUE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Axée sur les clients/le marché  |  |  |  |  |  | Axée sur la technologie  |
| Axé sur le profit à long terme  |  |  |  |  |  | Axé sur le profit à court terme |
| Les employés comprennent la stratégie et s’engagent à la mettre en œuvre  |  |  |  |  |  | Les employés ne comprennent pas la stratégie et/ou ne s’engagent pas à la mettre en œuvre  |
| Axée sur l’activité  |  |  |  |  |  | Axée sur les résultats  |
| Axée sur la stratégie  |  |  |  |  |  | Axés sur la gestion des opérations ou des crises  |
| Maîtrise rapide des instructions des produits  |  |  |  |  |  | Produits de pointe  |
| Lenteur d'adaptation à la dynamique du marché  |  |  |  |  |  | Flexibilité, forte réactivité au marché  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **COMMUNICATION** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
|  Fonctionnement descendant  |  |  |  |  |  | À trois voies  |
| Peu fréquente |  |  |  |  |  | Fréquente  |
| Filtrée  |  |  |  |  |  | Ouverte/franche  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FORMATION ET DÉVELOPPEMENT** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Opportunités considérables de développement des employés  |  |  |  |  |  | Opportunités limitées de développement des employés  |
| Le développement est basé sur des mécanismes informels offrant une grande latitude |  |  |  |  |  | Le développement est étroitement aligné sur un modèle de compétences ou un parcours de carrière  |
| Le développement se concentre sur le travail actuel  |  |  |  |  |  | Le développement se concentre sur le travail actuel et futur  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RÉCOMPENSES** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
|  Récompense des performances individuelles privilégiée  |  |  |  |  |  | Récompenses des performances individuelles et d’équipe équilibrées  |
| Les employés s'impliquent au minimum dans la définition des attentes en matière de performances  |  |  |  |  |  | Les employés s'impliquent largement dans la définition des attentes en matière de performancse  |
| Basées sur l’ancienneté  |  |  |  |  |  | Basées sur les performances  |
| Normes de performances claires  |  |  |  |  |  | Normes de performances ambiguës  |
| Rémunération égale ou supérieure au marché  |  |  |  |  |  | Rémunération inférieure au marché  |
| Les employés reçoivent régulièrement des commentaires sur leurs performances  |  |  |  |  |  | Les employés ne reçoivent pas régulièrement de commentaires sur leurs performances  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRISE DE DÉCISION** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Lente  |  |  |  |  |  | Rapide  |
| Prise de décision centralisée/niveaux d’approbation multiples  |  |  |  |  |  | Peu de niveaux d’approbation et grande marge de manœuvre  |
| Analytique/prudente  |  |  |  |  |  | Intuitive/audacieuse  |
| Les niveaux d’autorité sont clairement compris  |  |  |  |  |  | Les niveaux d’autorité génèrent de la confusion  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRISE DE RISQUE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Aversion au risque  |  |  |  |  |  | La prise de risque calculée est encouragée  |
| Les erreurs sont punies  |  |  |  |  |  | L’innovation est récompensée  |
| La direction ne sollicite ni ne concrétise les idées d’amélioration des employés  |  |  |  |  |  | La direction encourage et concrétise rapidement les idées d’amélioration des employés  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PLANIFICATION** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| À court terme  |  |  |  |  |  | À long terme  |
| Réactive  |  |  |  |  |  | Proactive  |
| Informelle  |  |  |  |  |  | Formelle  |
| Intuitive concernant la concurrence  |  |  |  |  |  | Surveillance continue de la concurrence |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TRAVAIL D'ÉQUIPE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Faible coopération entre les services  |  |  |  |  |  | Coopération élevée entre les services  |
| Faible confiance  |  |  |  |  |  | Confiance élevée  |
| Perspective cloisonnée  |  |  |  |  |  | Vue d'ensemble des processus/perspective interfonctionnelle |
| Les conflits sont mis en évidence et résolus  |  |  |  |  |  | La culture privilégie la courtoisie et les conflits sont évités  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PRATIQUES DE LA DIRECTION** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Les leaders sont durs  |  |  |  |  |  | Les leaders sont paternalistes  |
| Les politiques sont appliquées uniformément  |  |  |  |  |  | Les politiques sont appliquées arbitrairement  |
| Commentaires et accompagnement réguliers  |  |  |  |  |  | Peu ou pas de commentaires et d'accompagnement  |
| Peu de procédures, de politiques et de règles métier inutiles  |  |  |  |  |  | Procédures, politiques et règles métier utilisées pour orienter le comportement des employés  |
| Axée sur les coûts et le contrôle  |  |  |  |  |  | Axée sur le service et la qualité  |
| Le personnel se sent apprécié et valorisé  |  |  |  |  |  | Le personnel se sent apprécié et valorisé  |
| Faible niveau de stress/d’épuisement professionnel  |  |  |  |  |  | Environnement caractérisé par une charge de travail élevée/de longues heures de travail |
| La main-d’œuvre accepte le changement  |  |  |  |  |  | La main-d’œuvre préfère maintenir le statu quo  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STRUCTURE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Rôles clairement compris  |  |  |  |  |  | Ambiguïté considérable des rôles  |
| L’organisation est simple  |  |  |  |  |  | L’organisation comporte de nombreuses couches  |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TECHNOLOGIE** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |   |
| Les employés ont accès aux informations dont ils ont besoin pour réussir  |  |  |  |  |  | Les informations sont insuffisantes, inopportunes ou erronées  |
| Adoption lente des nouvelles technologies |  |  |  |  |  | Adoption rapide ou technologie de pointe utilisée |
| **DIFFÉRENCE ABSOLUE** |  |  |

|  |
| --- |
| **EXCLUSION DE RESPONSABILITÉ**Tous les articles, modèles ou informations proposés par Smartsheet sur le site web sont fournis à titre de référence uniquement. Bien que nous nous efforcions de maintenir les informations à jour et exactes, nous ne faisons aucune déclaration, ni n’offrons aucune garantie, de quelque nature que ce soit, expresse ou implicite, quant à l’exhaustivité, l’exactitude, la fiabilité, la pertinence ou la disponibilité du site web, ou des informations, articles, modèles ou graphiques liés, contenus sur le site. Toute la confiance que vous accordez à ces informations relève de votre propre responsabilité, à vos propres risques. |