**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. |