

# Flash article : Ça se passe comme ça... chez Google

Auteur :ronie bouchon<ronie.bouchon@neuf.fr>

Véritable success story basée sur une politique de recrutement élitiste et des méthodes de management anglo-saxonnes...

Véritable success story basée sur une politique de recrutement élitiste et des méthodes de management anglo-saxonnes : Peu de niveaux hiérarchiques, groupes de travail restreints et temps libre alloué à l'innovation. Ca se passe comme ça chez Google&nbsp;!&nbsp;!

&nbsp;!

Très peu de hiérarchie

Si un jour vous rentriez chez Google, sachez que seulement 8 rangs hiérarchiques vous sépareraient de la place d'Eric Schmidt, PDG de Google. Mais ce qui est encore plus unique et plus inattendu, c'est que votre entretien d'évaluation serait conduit par un collègue et non par votre supérieur hiérarchique&nbsp;! C'est ce que l'on appelle plus communément le Peer-Management (le Management par les Pairs). En pratique, une personne va être reconnue par l'équipe comme ayant les compétences et l'expérience dans un domaine précis. Ainsi, cette personne aura la responsabilité d'accompagner et évaluer ses collègues.

&nbsp;!

De petites équipes de travail

Chez Google, pas de réunions à 30 autour d'une table, pas de réflexion «&nbsp;ultra collective&nbsp;»? Les travaux collectifs se limitent à de petits groupes, très performants, permettant à chaque membre de s'affirmer en tant que participant et non en tant que simple spectateur. Le changement constant de ces petites équipes permet également de mieux faire circuler l'information. Les objectifs à atteindre sont fixés au niveau d'équipes de trois à six personnes, qui travaillent de façon plus ou moins indépendante et sans hiérarchie pour favoriser une fois de plus l'émergence d'idée.

&nbsp;!

20 % de temps pour les projets personnels

Cette spécificité est sans doute la plus frappante. Chez Google, le temps est réparti ainsi&nbsp;:

- 80 % du temps de travail est consacré à la mission qui leur a été confiée et pour laquelle ils sont payés - et 20 % est dédié à des recherches personnelles

Une fois de plus, cette règle n'est pas sans effet sur la productivité : elle incite les employés à s'organiser et à travailler plus vite pour pouvoir dégager leurs 20 % de temps de création personnelle. Mais ce qui fait la force d'une telle pratique, c'est qu'ils sont à même de se remettre en question, de faire évoluer leurs méthodes et d'accompagner personnellement leur entreprise dans son développement. C'est sans surprise qu'on apprend que la plupart des innovations Google sont issues du travail produit pendant ces 20% de temps dédié.

&nbsp;

12/07/2011 - Article écrit dans [Wired Magazine](#), [HBR](#), [Executive Development](#) et [Formation Management](#)