



incollab accompagne Caroline et Claire dans leur tour du monde.

Notre objectif : découvrir aux quatre coins du globe de nouvelles pratiques managériales pour faire bouger les lignes du management. Managers, collaborateurs, coachs, consultants, RH, embarquez avec nous !



Comment évoluer tout en conservant son esprit start-up ?

Tel Aviv,

Nous avons été reçues par Guillaume Sicard, un scientifique français, dans les locaux de la startup **Deep Instinct** au 28ème étage d'une tour dans le quartier d'affaires de Tel Aviv. Créée en 2013, cette entreprise spécialisée dans le domaine de la **cybersécurité** a également des bureaux aux États-Unis et à Singapour et compte à l'heure actuelle environ 100 employés.

Après des études en informatique et en mathématiques à Paris, Guillaume est parti continuer ses études d'abord au Japon puis au Canada à l'université de Montréal afin de faire un master en intelligence artificielle appliquée à la robotique. Un de ses professeurs lui a alors conseillé d'aller en Israël pour faire sa thèse. Il a donc intégré le **Technion à Haïfa** au nord d'Israël, l'institut israélien de technologies, qui vise à former les futures générations d'ingénieurs du pays.

A la fin de ses études, Guillaume Sicard nous confie « j'ai décidé de prendre un statut intermédiaire dans une startup un peu plus grande » et s'est donc tourné vers Deep instinct dont la mission principale est « **d'appliquer de l'intelligence artificielle (machine learning et deep learning) à la détection de malware (fichiers nocifs)** ». Au sein de Deep Instinct, Guillaume fait partie de l'équipe scientifique de recherche dans le domaine du machine learning.



Une startup qui est progressivement passée d'une organisation horizontale à verticale

Pour Guillaume, **la construction d'une hiérarchie verticale chez les startups est très classique**. Au début, une startup se crée avec généralement moins de 5 personnes et il n'y a pas de hiérarchie car il y a un besoin de partage des compétences de chacun et de feedbacks. Il ne s'agit pas encore de se préoccuper de la qualité du code mais de montrer que l'idée est réalisable. Dans un second temps lorsque l'idée se consolide, les startups ont besoin de personnes spécialisées dans certains domaines. Même si les startups ne peuvent pas avoir la même hiérarchie que les grands groupes, **cette spécialisation va entraîner de nombreux cloisonnements**. De plus, les employés qui étaient là au début ne sont souvent plus là dans les prochaines années, en effet les équipes évoluent très rapidement au sein des startups. Parfois des gens avec une expertise transversale qui étaient essentiels au départ ne parviennent pas à se spécialiser dans un domaine et sont de facto obligés de quitter la startup.

Guillaume nous confie également que dans le monde des startups, **la notion d'égo est très importante**. **En Israël comme aux États-Unis, il y a plus d'offre que de demande**. Il est donc plus facile pour une personne de trouver du travail que pour une startup de trouver quelqu'un de vraiment compétent. Les startups doivent donc constamment trouver de nouvelles manières d'attirer des talents !

Ne jamais perdre « l'esprit startup » : la clé pour attirer les nouveaux talents !

Malgré la mise en place d'une hiérarchie verticale au sein de Deep Instinct, cette entreprise de 100 employés n'a cependant pas fait une croix sur son esprit startup initial !

L'ambiance de travail : « honnêtement le seul adjectif qui me vient à l'esprit c'est STARTUP »

Une très grande importance est donnée aux événements de team building. Chaque jeudi soir, les employés se réunissent autour du bar de l'entreprise. L'esprit famille est très important par exemple ils fêtent le nouvel an ensemble et tous les employés sont invités lors des mariages. Pour Guillaume Sicard, Deep Instinct est **« un cran au-dessus par rapport aux autres startups »** quant au team building. Une personne est chargée d'organiser toutes ces activités avec un budget alloué par l'entreprise, **« la semaine dernière on a fait du karting pendant 1heure, 1heure 30 ! »**, nous confie Guillaume. A la fin de ces événements chaque participant doit remplir un petit questionnaire afin de recueillir le ressenti des employés sur la journée et de générer de nouvelles idées d'activités pour les semaines à venir !



Chez Deep Instinct, les bureaux accueillent toute la « famille ».

S'il est courant d'amener ses enfants au travail, avec des salles pour les accueillir, les Israéliens et en particulier à Tel Aviv adorent les chiens ! Tel Aviv est une des villes au monde où il y a le plus de chiens par habitant ! Il n'est donc pas rare de voir tout plein de chiens se balader dans les locaux au milieu des employés de l'entreprise (les perroquets font également partie du décor). Les employés peuvent également apporter leurs instruments de musique et il y a deux guitares dans les bureaux. Guillaume nous confie que quasiment tous les jours, des employés jouent de la musique et se mettent à chanter ! Cela dote l'entreprise d'une atmosphère agréable et conviviale.

L'importance de se retrouver le midi tous ensemble !

Pour Guillaume Sicard, le repas du midi est un élément crucial du team building de la startup. Chaque employé possède une carte sur laquelle la compagnie met une certaine somme tous les mois. « *Autour de 250 euros par mois qu'on peut utiliser dans des restaurants mais aussi dans des magasins, ou des applications sur le web ! Il y a des dizaines de restaurants, donc vers 10h on se rejoint tous sur nos ordinateurs et on sélectionne des restos, et tout est livré au bureau ! On mange tout le temps ensemble, même quand le CEO est là on déjeune ensemble !* » nous confie Guillaume.

De nombreuses conférences autour du bien-être sont organisées par l'entreprise.

Chaque semaine il y a au moins une conférence sur comment manger mieux, faire de l'exercice, communiquer avec son chien ! L'entreprise organise aussi des cours de pilate deux fois par semaine, une sortie escalade une fois par semaine et les employés sont actuellement en train de constituer une équipe de football ! Il faut aussi noter qu'à **Tel Aviv l'apparence compte beaucoup**, de nombreux employés vont à la salle de sport le matin et arrivent pour travailler seulement à 11h.

Une startup sérieuse qui ne se prend pas au sérieux !

Au niveau du dress code, nous avons remarqué qu'aucun Israélien ne portait de chemise et encore moins de costume. Effectivement, Guillaume confirme notre impression : « *quand tu vois quelqu'un qui porte une chemise au bureau, la première question qu'on lui pose c'est : tu vas à un mariage ce soir ?* ». Mis à part lorsqu'ils doivent rencontrer des clients internationaux, les tenues vestimentaires sont très détendues comme celles que l'on peut observer dans des petites startups, Guillaume continue même en nous disant : « *ça ne m'étonnerait même pas de voir quelqu'un arriver en maillot de bain !* ». Les tenues vestimentaires plutôt détente reflètent l'atmosphère qui règne chez Deep Instinct.

Rappeler les réussites de la startup

Il y a un niveau de salaire que les startups ne peuvent dépasser mais la réelle motivation des employés réside dans les **stocks options** qu'ils peuvent récupérer au bout de 4 ans et qu'ils peuvent même



continuer d'accumuler après les 4 ans. En effet, si la compagnie fait un exit réussi (une entrée en bourse ou un rachat) les employés peuvent tous espérer devenir millionnaires – Waze étant l'exemple phare pour ces startups - ! Il est aussi important de fêter chaque réussite de l'entreprise. Guillaume nous confie que récemment ils ont pu signer un gros contrat avec HP et qu'ils ont pour cela organisé une journée d'entreprise à la plage avec des leçons de surf et des massages.

Décloisonner les espaces

Pour Guillaume, les employés apprennent au fur et à mesure et l'entreprise a donc dû souvent repenser les espaces de travail en fonction des différentes équipes. Chez Deep Instinct il n'y a pas vraiment d'open space et au départ Guillaume et son équipe étaient dans une salle séparée des autres. Cependant, afin de faciliter la collaboration entre les équipes, l'entreprise a fait le choix d'abattre les cloisons entre les différentes équipes de recherche scientifique.

Et en cas de conflit ?

Guillaume nous prévient tout d'abord que **la notion de conflit en Israël n'est pas du tout la même qu'en France** ! Parfois on peut penser que deux personnes sont en train de se disputer alors qu'en fait elles sont simplement en train de parler. Les gens sont plus directs dans leurs propos. Au sein de Deep Instinct l'ambiance est plutôt bonne et **les conflits se règlent par le dialogue**. Toutes les 2 semaines, ils font des « **one to one conversations** » pour mieux se comprendre et s'entraider.

NOTRE RESSENTI

A travers cet entretien avec Guillaume Sicard nous avons pu mieux comprendre les différences culturelles au sein d'Israël mais aussi entre Israël et la France. Comme nous a dit Guillaume : **“Jérusalem prays Haïfa works and Tel Aviv plays”** !

- **Le politique et le religieux sont très liés**. En effet, **15% des partis israéliens sont des partis religieux** ce qui implique que de nombreuses lois religieuses sont appliquées à la vie civile. Par exemple, il n'y a pas de moyens de transport le samedi car c'est Shabbat, énormément de magasins ne vendent que des produits kashers et les magasins qui veulent vendre de la charcuterie à base de porc doivent payer des taxes. A côté de cela, Tel Aviv est **une ville gay friendly et très attachée à la culture de la fête** et cela montre aussi la capacité cosmopolite du pays.



- **Une grande place est également accordée à la sécurité.** Deep Instinct dans le domaine de la cyber-sécurité est un maillon de toutes les préoccupations du pays en ce qui concerne la sécurité. En effet Guillaume nous a appris que chaque bâtiment était construite autour d'une colonne blindée où l'on peut se réfugier en cas de bombardements. Les Israéliens ont aussi développé un service de secours ultra rapide afin de pouvoir répondre au mieux aux accidents du quotidien. Une ambulance peut mettre entre 15 et 20 minutes à arriver sur une zone d'accident, ils ont donc des scooters orange conduits par des volontaires qui permettent d'intervenir en moins de 2 minutes à n'importe quel endroit.
- **Toute startup israélienne est forcée de se développer aux États-Unis** principalement, en Europe et en Asie car le marché est trop petit en Israël ! Il existe aussi un cluster d'innovation de Matam à Haïfa appelé la **Silicon Wadi**.
- Enfin en tant qu'étudiantes dans une école de commerce française nous avons été également intéressées par les études de Guillaume en Israël. Le coût de la vie est relativement élevé dans le pays et l'université n'est pas gratuite. De plus après leur service militaire de nombreux Israéliens partent en voyage pendant 1 an. Leurs destinations préférées sont l'Inde, l'Amérique du Sud et l'Asie du Sud Est. Enfin si leurs notes du lycée ne sont pas assez bonnes ils ont la possibilité de pouvoir les repasser à leur retour, cela peut prendre jusqu'à 2 ans ! Ils commencent leurs études universitaires tard par rapport à la France : entre 23 et 25 ans.