

	S010 Sociologie de l'entreprise Final
Bénédicte Rey	Automne 2016

Présentation et syntaxe : 1,5 point

Réponses à rédiger de manière argumentée. Mobilisez des exemples issus des cours et TD mais également des éléments issus de vos propres connaissances et expériences.

Question 1 : Comment définir le pouvoir dans une entreprise ? Rédigez votre réponse de manière argumentée en citant les auteurs et/ou cas auxquels vous vous référez. [6 pts]

Question 2 : [7 pts]

- 2.a) Extrait A : Quels sont les caractéristiques de la culture d'entreprise chez Box ?
- 2.b) D'après les éléments vus en cours et les extraits A et B : Montrer en quoi la culture d'entreprise est présente dans toute activité d'une entreprise.
- 2.c) Quelles peuvent être les limites d'une culture d'entreprise forte ?

Question 3 [5,5 pts]

- 3.a) Quels sont les apports des TIC au sein des entreprises?
- 3.b) Au-delà des seuls atouts que représentent les TIC pour une entreprise, choisissez l'une des thématiques vues en cours sur ce sujet (TIC et travail) et exposez en succinctement les enjeux.

Extrait A

« Box, une très grosse startup opérant un service d'hébergement dans le cloud, propose des solutions de stockage aux professionnels (quand Dropbox s'est spécialisée dans le marché des particuliers). Valorisée à 1,5 milliards de dollars lorsqu'elle est entrée en bourse l'an dernier, Box est l'exemple parfait de cette culture d'entreprise très forte, conçue consciemment par ses quatre fondateurs il y a moins de 10 ans, et partagée aujourd'hui par plus de 1 200 employés.

Un soin tout particulier est apporté au recrutement. Les ingénieurs ne doivent pas seulement être talentueux, mais doivent aussi avoir suffisamment d'humilité et d'esprit d'équipe pour bien collaborer avec leurs collègues. Box a donc mis en place une règle de recrutement simple et stricte : "No assholes¹". Après quelques erreurs de recrutement, ils ont mis en place des procédures de recrutement efficaces, qui visent à évaluer autant les qualités techniques que les qualités "culturelles" (capacité à travailler en équipe).

Florian Jourda, un Français polytechnicien, premier employé de Box, a contribué à construire l'architecture collaborative de Box, de manière à ce que l'infrastructure (le système de collaboration et de contrôle des permissions, la synchronisation des fichiers et l'édition collaborative des documents) soit le reflet de la culture de l'entreprise. La collaboration entre les membres va de pair avec la transparence, le sens des responsabilités et une immense bienveillance. Des événements nombreux permettent de cimenter les liens forts entre les membres de l'équipe et rappellent sans cesse les valeurs de l'entreprise. La fonction support, cruciale pour les entreprises de SaaS (software as a service), y est particulièrement valorisée et entraîne toutes les autres fonctions dans un culte de la satisfaction client.

(...) Le changement culturel dans une entreprise existante est un processus délicat. Les professions de foi qui énoncent des "valeurs" sans que celles-ci ne soient vraiment reflétées dans l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et l'architecture physique et informatique de l'entreprise, sonnent creux et ne servent à rien. Tout changement doit commencer par un travail de réflexion en profondeur, qui concerne toutes les fonctions de l'entreprise. L'échec récent de la fusion d'Omnicom et Publicis est dû principalement à une incapacité des décideurs à voir la culture comme la pierre angulaire de toute la stratégie d'une entreprise. »

Source : « Blablacar a tout compris : la culture d'entreprise est plus importante que la stratégie ». *LES EXPERTS DU NUMERIQUE, DIGITAL RH* | Publié le 27 octobre 2015.

Extrait B

« David Marcus, CEO² de Paypal jusqu'en juin 2014, n'hésitera pas à rappeler à l'ordre certains employés de son entreprise, leur reprochant leur manque d'attachement au produit. Dans cet e-mail envoyé le 10 février 2014 aux équipes du siège de Paypal à San Jose, le CEO n'y va pas par quatre chemins :

« Il apparait qu'en testant le paiement mobile au Café 17 la semaine dernière, certains d'entre vous ont refusé d'installer l'application Paypal (!?!?!), et d'autres ne se souvenaient même plus de leur mot de passe Paypal. Cela est inacceptable pour moi, et pour le reste de mon équipe ; tout le monde à Paypal devrait utiliser nos produits lorsque c'est possible. C'est la seule façon pour nous de les améliorer ».

David Marcus n'hésite pas non plus à conclure son e-mail en demandant aux personnes concernées d'envisager de quitter la société si leur travail ne les passionne plus :

« Si vous faites partie de ces gens qui refusent d'installer l'application Paypal ou si vous ne vous souvenez plus de votre mot de passe Paypal, rendez-vous service à vous-même, allez trouver quelque chose qui vous fait vibrer ailleurs ». »

Source : Tsagliotis Adrien, 2015, *S'inspirer des start-ups à succès*, Dunod.

¹ « Pas de connards ».

² Chief executive officer / Directeur Général