

Corrigé de l'examen de culture de l'entreprise

PROPOSÉ PAR	KAMOUN Slim et ABDELWAHED Yosra
NIVEAU	DEUXIÈME ANNÉE
DURÉE	1H
SESSION	AUTOMNE 2014
NOMBRE DE PAGES	02

Partie A : (10 points)

I- Questions à Choix Multiples : « (QCM) » (5 points)

1 - Le caractère collégial de la prise de décision la rend plus vulnérable :

Vrai

Faux

2 - L'approche *GREAT PLACE TO WORK* repose sur :

Coopération, convivialité, empathie

Partage, équité, coopération

Respect, équité, crédibilité

Partage, respect, coopération

3 - L'attitude de l'entreprise peut être :

Ouverte

Compétitive

Coopérative

Cloisonnée

4 – Les qualités émergentes assurent :

- La stabilité et le dynamisme
- La performance et la stabilité
- Le dynamisme et la performance
- L'innovation et la performance

5 - Pour piloter l'entreprise efficacement, les dirigeants ont besoin d'une représentation :

- Pertinente et détaillée
- Décisive et simplifiée
- Détaillée et décisive
- Pertinente et simplifiée

Récapitulatif :

1) A

2) C

3) A, C, D

4) C

5) D

(1 point sur chaque question)

II – Expliquez comment le fondateur peut implanter sa nouvelle stratégie en citant 3 exemples de dirigeants ainsi que leur démarche. (5 Points)

Le fondateur peut implanter sa nouvelle stratégie en donnant avec force une impulsion et un cap nouveaux, et convaincre l'entreprise que ce nouvel axe va lui permettre d'être encore plus elle-même et de retrouver le bon alignement, perdu temporairement, avec l'environnement qui change. Il doit savoir convaincre d'un « je vous ai compris », avant d'engager l'entreprise dans un changement. Il doit créer une connivence qui va au-delà des discours officiels.

Exemples :

- La démarche de Carlos Ghosn, qui exalte le *commitment* figurant au premier plan de la culture Nissan, en le réclamant de tous après l'avoir solennellement juré au nom de l'équipe de direction.

- S. Martin, placé à la tête d'un CCM Sulzer en perdition, et qui fait très publiquement allégeance à la culture de dévouement et de soumission de ce fabricant de moteurs de navires pour aussitôt renverser la relation sociale en mobilisant l'ensemble des salariés comme acteurs du redressement de l'entreprise.

- Steve Jobs qui revient avec succès à la tête d'Apple après alors que ce fondateur n'est autre que le fondateur initial.

(D'autres exemples sont acceptés s'ils sont réels, cohérents et objectifs) (2 points sur l'explication, 1 point sur chaque exemple cité et expliqué)

Partie B : (10 points)

I - Expliquez l'approche A GREAT PLACE TO WORK en expliquant chacune de ses dimensions. (5 points)

l'approche A GREAT PLACE TO WORK est fondée sur l'idée que la confiance entre les dirigeants et les salariés est la principale caractéristique définissant les entreprises les plus motivantes. Elle se base sur 3 dimensions : (2 points sur les éléments soulignés)

1. crédibilité : bonne communication, intégrité des dirigeants : « Pour notre chef, chaque tâche est importante », « La direction nous écoute » ;

2. respect : formation, politique de développement des ressources humaines et esprit général du management : « Je n'ai pas peur de commettre des erreurs » « Les dirigeants ont conscience que la vie privée est plus importante que la vie professionnelle » « Ici les opportunités personnelles et professionnelles sont sans limite » ;

3. équité : politique de rémunération, absence de discrimination :

« Quand je ne suis pas du même avis que mon supérieur, je peux compter sur lui pour me donner une réponse objective » « Ma chef valorise les différences parmi ses collaborateurs ».

(1 point sur chaque élément expliqué)

II - « Rank Xerox s'était pendant un temps fixé pour règle de panacher son recrutement : un tiers de diplômés, un tiers de professionnels venant d'ailleurs, et un tiers d'autodidactes. »

Explicitiez le principe sur lequel se base cette démarche en expliquant son intérêt. (5 points)

Cette démarche se base sur le principe de la **diversité**. En effet, les entreprises favorisent délibérément la diversité, car la diversité est une richesse, et une garantie contre l'appauvrissement qu'apporterait un profil trop monocolore et homogène. Ce principe de diversité vise la compétence et l'expérience, et possède évidemment une portée de diversité culturelle importante. La diversité permet également de faire de l'entreprise un corps particulièrement soudé.

(2 points sur la diversité, 0.5 points sur chaque élément souligné)