TD n°2 : La stratégie globale et la stratégie de domaine

# Vrai # Faux

1. Faux

* Délibérée
* Contraintes évitement des internes 🡺Stratégie émergente -> Réalisés

1. Vrai
2. Vrai

* En interne, on regarde là où on a un avantage concurrentiel

1. Vrai

* Savoir, savoir-faire, savoir-être

1. Vrai

* Puma

1. Faux

* Ce n’est pas toujours le cas. Mais pour la définition même, ce n’est pas le cas

1. Faux

* Cela dépend des services, externalisation des services secondaires.

1. Vrai

* Bouygues Telecom
  + TF1
  + Immobilier
  + Télécom

# OVH



|  |  |
| --- | --- |
| **Forces** | **Faiblesses** |
| *Ressources (matériel, immatériel, financière, organisationnelle)* | *Ressources (matériel, immatériel, financière, organisationnelle)* |
| Organisationnelle   * Coopératif * Implémentation en province (Roubaix/Paris 🡪 Europe/Canada)   Matériel   * Locaux (12 Datacenter sur plusieurs continents, rachat d’entrepôts désaffecté, 170 000 serveurs, Water cooling)   Immatériel (image notoriété)   * Innovation (Water cooling) * Confiance (contournement du Partiot Act) * Image (par rapport à ses clients) * Transparence (par rapport au site)   Financière   * Politique d’investissement très agressive (notamment au niveau de l’autofinancement, 200 Millions de prévues) * Capacité d’autofinancement * Rapport qualité prix (progression de 30% par an) | Organisationnelle   * Croissance très rapide -> problème de synchronisation des décisions (international) * Problème de la gestion de leur communication. (Trop long à répondre lors de la panne)   Matériel  Immatériel (image notoriété)  Financière   * Innovations qui sont longues et couteuses et pas forcément suivit de fait donc pas forcément suivi de rentrées financières * Investissements réalisés (par autofinancement ou des prêts bancaires) * Ne pas faire assez de dépense en termes de maintenance préventive |
| *Humaines* | *Humaines* |
| Famille   * Noyaute (domine) la direction de l’entreprise * Réactivité plus importante * Management participatif (information des salariés des prises de décision) * Dirigeant   + Image décontractée   + Il a des valeurs (notamment au niveau de la vie privée)   + Ne pas cacher sa maladie -> Plus de compréhension des salariés   Salariés   * Peu d’intermédiaire : Management transversale ≠ Hiérarchie * Coopération 🡪 formation * Créativité forte 🡪 force de proposition * Man d’œuvre qualifié * Pas de turnover * Fort sentiment d’appartenance   Communication   * Forte communication autour des recrutements * Beaucoup de candidature spontanée * Partenariat avec les grandes écoles * Culture d’entreprise   + Ensemble de valeurs * Centre de formation interne (Roubaix) | Famille   * Opacité de la prise de décision (Manque de transparence) * Style participatif (Peu pénaliser la prise de décision car cela est très long)   Salariés   * Pas beaucoup de salarié, peut générer des surcharges de travail pour les autres   Communication   * Temps de réponse long en cas de panne exceptionnel * Ouverture de bureau à l’étranger, problème de communication et de synchronisation * Recrutement non-planifié (pas de vision à long terme) * Moyenne d’âge 🡪 Pas d’expertise * Volonté de recruter 2000 personnes (700 – 800 personnes uniquement)   + Beaucoup de demande d’entreprise mais peu de proposition de candidature pour répondre à ses offres * Problème des évolutions de carrière |

* + Difficultés de recrutement et de communication qui peuvent s’expliquer par la croissance trop rapide de sa structure. Cependant, ses problèmes sont minimes par rapport à la bonne santé financière de l’entreprise. Par ailleurs, l’entreprise est leader sur le marché avec une image jeune et qui connait une situation de croissance. En effet, elle s’appuie sur l’innovation et la créativité de ses équipes présentent au niveau mondial.



* Stratégie globale : Spécialisation 🡪 numérique
  + 2 DAS : Cloud, site internet
    - Business stratégie : Domination par les coûts
      * Avantage concurrentiel :
        + Image de notoriété avec la gestion de la confidentialité des données
        + Qualification de leur main d’œuvre



* Évolution de la structure
  + Problème de recrutement
  + Problème de la communication
    - Déplacement a travers le monde
    - Décalage horaire
      * Structure adhocratie
      * Ligne hiérarchique (chef de projet)
      * Communication : repose notamment sur les outils du numérique

1. * Revoir les modèles de structure, développer un modèle par projet
   * Revoir la communication
   * Prévoir l’augmentation de la traçabilité de la décision (tenir compte des différences culturel, décalages horaires, …)

* Volet humain
  + Revoir les objectifs des ressources humaines
    - Accroitre présence auprès des écoles d’ingénieur
    - GPEC pour ses employés -> permet d’anticiper les évolutions du marché
* En matière d’innovation
  + Bien pratiquer la veille technologique et organisationnel
  + Regarder le dépôt de projet
  + Attention : Image de l’open source
  + Travailler davantage sur le préventif
    - Objectif de garder leur image