

ANALYSE COMPARATIVE

Il a été intéressant de constater que notre groupe est constitué de trois structures vraiment différentes :

- Lucas travaille au sein d'une PME, spécialisée sur un domaine d'activité très précis, la réalisation d'études marketing et d'enquête de satisfaction client ;
- Pierre travaille également au sein d'une PME, mais dans le domaine de l'industrie, ce qui fait que le travail est nettement plus divisé, et les décisions sont plus centralisées ;
- William travaille au sein d'une entreprise de l'industrie pharmaceutique multinationale ;

De la comparaison de ces trois structures, nous pouvons relever les points suivants.

1 - La taille de l'effectif a un impact dans l'organisation hiérarchique

On peut remarquer, en s'appuyant sur le fonctionnement de nos trois entreprises, que plus l'effectif de l'entreprise est restreint, plus la prise de décision s'organise de manière horizontale. Dans une entreprise comportant un effectif d'une vingtaine de personnes, la collaboration et la participation des différents acteurs aux décisions stratégiques de l'entreprise est davantage mise en avant.

A l'inverse, dans une entreprise comme UMIAMI, la nécessité de coordonner les différents métiers concourant à la production du produit fini implique un organe chargé de prendre les décisions de manière centralisée, afin de donner un cadre de travail et un objectif à l'ensemble des parties prenantes.

A la frontière entre les deux, existe Merck et son organisation matricielle : la taille du groupe, son implantation à l'internationale, et les nombreux pôles de compétences présents, impliquent de devoir prendre les décisions en collaboration avec l'ensemble des autres pôles, avec une autonomie plus ou moins grande laissée à chaque secteur dans la réalisation des objectifs.

2 - Le secteur d'activité conditionne la répartition du travail

ED Institut est un prestataire de service exerçant une activité très ciblée : la réalisation d'études. Dans ce contexte, la division du travail est en fait une répartition de la clientèle auprès des différents chargés d'étude, selon leurs compétences et leurs spécialités.

Dans le cadre d'une entreprise agroalimentaire comme UMIAMI, la division du travail est plus importante : chaque agent agit dans la limite du périmètre de ses fonctions, mais c'est la synergie de l'ensemble des acteurs qui permet d'arriver au produit fini et à sa commercialisation.

Enfin, Merck montre que plus l'effectif est important, plus on peut répartir le travail : ainsi, des départements comme la supply chain ont leur propres pôles qui veillent à la bonne exécution des processus métiers et à leur amélioration, à la différence d'UMIAMI où certains pôles ont sous leur responsabilité le bon fonctionnement d'autres secteurs.

3 - Les entreprises sont à la recherche constante d'amélioration dans leurs processus

Nous avons pu constater que quel que soit le secteur d'activité et la taille des entreprises, elles semblent globalement informées des enjeux de la digitalisation sur leurs processus métiers. Les décideurs sont informés de l'importance du numérique dans l'amélioration des processus métiers et dans l'augmentation de leur productivité et de leur efficacité.

Là encore, les différences qui peuvent exister sont souvent la cause de la taille et de la maturité de l'entreprise : une entreprise comme Merck peut disposer d'une main d'œuvre d'analystes et de support informatique plus importante, et adaptée à chaque secteur de l'entreprise. A l'inverse, dans une jeune entreprise comme UMIAMI, où la priorité est à la production et à la commercialisation, plutôt qu'à la digitalisation de l'activité. Enfin, dans une entreprise comme ED Institut, les développeurs peuvent être amenés à travailler sur une multitude de sujets, selon les besoins métiers.