Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour consulter tous nos sujets d'annales et corrigés du Bac STMG, veuillez visiter :
coursbacstmg.fr/annales-sujets-et-corriges

BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

ÉPREUVE D'ENSEIGNEMENT DE SPÉCIALITÉ

SESSION 2022

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION

Management, sciences de gestion et numérique

Durée de l'épreuve : **4 heures**
Coefficient **: 16**

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.
L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collège » est autorisé.

Dès que ce sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Ce sujet comporte 15 pages numérotées de 1/15 à 15/15.

Le candidat sera attentif aux consignes contenues dans le sujet pour traiter les questions.

Notation	20 points

Liste des dossiers **Barème indicatif sur 100**

Dossier 1 : Les orientations stratégiques et la gestion de crise	24 points
Dossier 2 : La performance de l'entreprise dans un contexte de crise	47 points
Dossier 3 : Le numérique au service de la communication chez Agesys	29 points

Liste des documents à exploiter :

Document 1 : Entretien avec Christophe Thuillier

Document 2 : À Noyon, Agesys avait généralisé le télétravail huit jours avant le confinement

Document 3 : Agesys vous accompagne

Document 4 : Place au nomadisme digital !

Document 5 : La « déspacialisation » ou le travail à distance « poussé »

Document 6 : Chiffres clés – Agesys (deux pages)

Document 7 : Les bénéfices de la « déspacialisation » chez Agesys

Document 8 : Les *smileys* ont la cote chez Agesys

Document 9 : La présence d'Agesys dans les médias

Document 10 : À Noyon, le management d'Agesys fait briller trois étudiants

L'entreprise Agesys

Agesys est une entreprise basée à Noyon, dans la région des Hauts-de-France. Elle offre depuis 1998 des solutions informatiques[1] à des petites et moyennes entreprises (PME) afin de leur permettre de mettre en œuvre des outils numériques sécurisés pour faire de l'information et de la collaboration les clés de leur réussite. Agesys possède un important savoir-faire par rapport à ses concurrents *leaders* du marché.

Dirigée par Christophe Thuillier, Agesys est spécialisée dans les technologies de l'information et le travail collaboratif. Ses clients sont issus des industries cosmétiques et pharmaceutiques et du bâtiment. Ce sont également des compagnies d'assurance, des mairies et autres collectivités locales. Les équipes sont au service de leurs clients avec un slogan : « Unir les hommes, servir l'audace de vos projets ». La relation de confiance qu'Agesys entretient avec ses clients a contribué à les fidéliser largement.

Dynamique et à taille humaine, Agesys regroupe une quarantaine de techniciens et ingénieurs.

Elle a choisi de s'installer sur un campus économique baptisé « Inovia » qui est un lieu d'accueil de nouvelles entreprises récemment créées. Agesys intervient partout dans le monde pour les services distants et dans trois régions (les Hauts-de-France, l'Ile-de-France et le Centre-Val de Loire) pour les services de proximité.

Cette entreprise veille à créer des conditions de travail favorables à la performance de ses salariés en instaurant des systèmes de récompenses et des formations. Elle efface au maximum les hiérarchies, chacun travaille en pleine autonomie et en collaboration avec son équipe. On peut donc la qualifier « d'entreprise libérée ».

Face à la crise sanitaire commencée en mars 2020, le dirigeant s'interroge :

Comment une entreprise en période de crise peut-elle maintenir sa performance et accroître sa notoriété ?

Afin d'analyser cette situation, il vous est demandé de traiter les dossiers suivants :

Dossier 1 : Les orientations stratégiques et la gestion de crise

Dossier 2 : La performance de l'entreprise dans un contexte de crise

Dossier 3 : Le numérique au service de la communication chez Agesys

[1] Il s'agit d'une solution logicielle sur mesure (par exemple, application *web* ou mobile à destination des clients), développée spécialement pour répondre aux besoins métiers spécifiques d'une entreprise.

Dossier 1 – Les orientations stratégiques et la gestion de crise

Documents à exploiter

Document 1 : Entretien avec Christophe Thuillier

Document 2 : À Noyon, Agesys avait généralisé le télétravail huit jours avant le confinement

Document 3 : Agesys vous accompagne

Christophe Thuillier, dirigeant, reprend la société en 2009 alors que celle-ci ne comptait qu'une vingtaine de personnes. Souhaitant la faire évoluer différemment à partir de 2012, il décide de remettre l'humain au cœur de son organisation et de sa stratégie.

La pandémie de Covid-19 ayant accéléré la transformation numérique des entreprises et la mise en place de dispositifs de télétravail, Agesys y voit une source potentielle de croissance.

Questions obligatoires	
1.1	Identifier les forces de l'entreprise Agesys à travers l'analyse de ses ressources et compétences.
1.2	Présenter le choix stratégique retenu par Agesys pour faire face à la crise sanitaire.

Questions au choix. Répondre au choix à l'une des questions suivantes.	
1.3. a	Qualifier l'approche marketing déployée par Agesys depuis le confinement. Montrer que cette approche est cohérente avec le choix stratégique retenu.
1.3. b	Présenter les dispositifs mis en place par Agesys afin de favoriser la motivation des salariés.

Dossier 2 – La performance de l'entreprise dans un contexte de crise

Documents à exploiter

Document 4 : Place au nomadisme digital !

Document 5 : La « déspacialisation » ou le travail à distance « poussé »

Document 6 : Chiffres clés – Agesys

Depuis quelques années chez Agesys, un système très élaboré de travail à distance a été déployé. Il s'agit d'un programme de « déspacialisation » qui permet à chacun de travailler d'où qu'il soit – pas seulement de chez lui mais aussi depuis l'étranger ou encore sur son lieu de vacances – et avec exactement le même environnement de travail que s'il était au bureau. Dans son entreprise, Christophe Thuillier propose toujours un management fondé sur la confiance favorisant l'autonomie, l'implication et l'épanouissement de tous ses collaborateurs. Au début de l'année 2020, quatre collaborateurs avaient été recrutés et un technicien informatique avait démissionné pour raison familiale. Au final, Agesys compte aujourd'hui 68 collaborateurs.

En 2020, dans le contexte de crise sanitaire, le secteur des entreprises de services du numérique (ESN) a accusé une baisse du chiffre d'affaires de plus de 10 %. Aussi, Christophe Thuillier souhaite déterminer, grâce aux indicateurs de performance, dans quelle mesure sa performance globale a été impactée par la crise.

Questions obligatoires	
2.1	Calculer les seuils de rentabilité de 2019, 2020 et 2021 et commenter les résultats obtenus.
2.2	Apprécier la performance sociale de l'entreprise à partir d'indicateurs pertinents.
2.3	Analyser la performance commerciale de l'entreprise Agesys en calculant l'évolution du chiffre d'affaires annuel et par client.
2.4	En une quinzaine de lignes et en structurant votre propos, démontrer, en vous appuyant sur trois dimensions de la performance globale, que l'entreprise a su maintenir sa performance dans cette période de crise.

Dossier 3 - Le numérique au service de la communication chez Agesys

Documents à exploiter

Document 2 : À Noyon, Agesys avait généralisé le télétravail huit jours avant le confinement

Document 4 : Place au nomadisme digital !

Document 5 : La « déspacialisation » ou le travail à distance « poussé »

Document 7 : Les bénéfices de la « déspacialisation » chez Agesys

Document 8 : Les smileys ont la cote chez Agesys

Document 9 : Présence d'Agesys dans les médias

Document 10 : À Noyon, le management d'Agesys fait briller trois étudiants

Chez Agesys, le dirigeant et l'équipe de direction axent leur management sur l'accompagnement et la confiance, plutôt que sur des modes de contrôle exagérés et des consignes directives.

Christophe Thuillier estime que des salariés épanouis et responsabilisés dans leur travail constituent une dynamique susceptible d'améliorer à la fois la réputation et la performance de l'entreprise. Du fait de la crise, certaines des entreprises clientes d'Agesys ont fait faillite ou ont rencontré de réelles difficultés financières. Aussi, Christophe Thuillier a décidé de renforcer, d'une part, sa communication externe afin de conquérir de nouveaux clients et d'autre part, sa communication interne de façon à fidéliser ses talents.

Questions obligatoires	
3.1	Repérer les différentes modalités de communication mobilisées par Agesys.
3.2	Identifier les technologies numériques permettant de renforcer la collaboration au sein d'Agesys.
3.3	Présenter les actions menées par Agesys pour améliorer sa marque employeur.

Document 1

Entretien avec Christophe Thuillier

En quelques mots, pouvez-vous nous préciser les principales caractéristiques de votre entreprise ?

C'est une entreprise où l'épanouissement des collaborateurs est prioritaire. Bien sûr, la notion de performance est présente. Par rapport à une entreprise « traditionnelle », elle repose sur les trois axes prédominants suivants :

- un projet commun fédérateur : il doit être moteur et mobilisateur ;
- une maîtrise absolue des connaissances et des apprentissages ;
- de l'autonomie : il faut réduire au strict minimum les procédures de contrôle.

Pourquoi vous êtes-vous installé à Noyon ?

Nous y sommes depuis 2012. J'avais besoin de petits locaux, Noyon est une ville centrale en Picardie. Nous avons bénéficié d'aides financières de la région Hauts-de-France à l'installation et le site est agréable.

Quelles sont vos perspectives de croissance dans les prochains mois ?

Nous avons créé une cellule stratégique qui étudie de près notre situation devenue délicate entre 2020 et 2021 en raison des confinements successifs. Nous espérons maintenant poursuivre la reprise initiée au 2e semestre 2021.

Qu'est-ce qui vous différencie de vos concurrents au niveau de l'offre de services ?

C'est le côté humain qui intervient en premier. Nous fondons nos relations sur la confiance inscrite dans la durée. Une fois la phase de prospection faite, nous sommes très réactifs et disponibles pour nos futurs clients. Nous misons aussi beaucoup sur un fort niveau de compétence de nos collaborateurs.

Qui sont vos principaux concurrents ?

Ce sont des entreprises de services du numérique nationales ou locales.

Comment évolue la consommation des services informatiques depuis cette crise sanitaire ?

Beaucoup de projets sont en attente.

Quels sont les moyens utilisés pour vous adapter au marché des services informatiques ?

Nous comptons sur notre agilité, notre flexibilité. Nous faisons aussi appel à des cabinets extérieurs membres de la fédération Syntec[2] pour consolider les avis.

Quels médias privilégiez-vous pour conquérir et fidéliser votre clientèle ?

Nous sommes en contact quasi quotidien avec nos clients. Nous privilégions le contact direct. Mais nous utilisons aussi les réseaux sociaux comme *LinkedIn* par exemple.

Envisagez-vous des investissements dans les mois à venir ?

Le principal investissement est au niveau du capital humain - formation technique mais également des dispositifs favorisant le développement personnel des salariés - puisque nous sommes une entreprise de services. Nous augmentons aussi régulièrement nos capitaux propres pour financer nos projets.

Quelles sont les qualifications et compétences demandées à vos informaticiens ?

Tout d'abord de la motivation ! Et je recherche des personnes à fort potentiel.

[2] Fédération qui regroupe des entreprises spécialisées dans les professions de l'ingénierie et du numérique.

Envisagez-vous de recruter de nouveaux collaborateurs dans les mois qui suivent ?

Pas pour le moment.

Quelles sont les principales conséquences de votre choix de management sur la performance des collaborateurs ?

L'implication dans le travail et un très haut niveau d'autonomie.

Est-il toujours facile de concilier performance sociale et performance économique ?

C'est en effet parfois difficile à concilier. Mais s'il faut choisir entre la souffrance d'un salarié chez un client et le chiffre d'affaires qui en découle, le choix est fait : nous préservons nos collaborateurs, peu importe le chiffre d'affaires. Des collaborateurs malheureux, c'est une rotation du personnel (*turnover*) assurée et qui sera coûteuse pour l'entreprise.

Comment qualifieriez-vous votre style de management ?

En fait, mes collaborateurs font tout et moi le reste ! Je conçois mon rôle comme un animateur avant tout. Ils ont toute latitude pour prendre les décisions nécessaires.

Source : propos recueillis par les auteurs – 10/06/2021

Document 2

À Noyon, Agesys avait généralisé le télétravail huit jours avant le confinement

Cette société par actions simplifiée (SAS), au capital social de 1 000 000 €, a généralisé le télétravail dès la fermeture des écoles et collèges de l'Oise. Elle favorise depuis 2013 l'autonomie de ses collaborateurs.

« Ma façon de travailler est quasi identique à celle d'avant. » Les mesures anti-coronavirus n'ont pas vraiment changé le quotidien de Christophe Augendre : ce manager opérationnel d'Agesys était déjà un habitué du télétravail. Et pourtant, il habite à Noyon, à exactement… trois kilomètres du siège de cette entreprise de service informatique de 68 salariés, installée sur le campus Inovia. Son choix est l'exemple même de l'organisation du travail qui s'est répandue dans les équipes dès 2013, un an après leur arrivée : « On s'y était préparé durant 18 mois, puis le travail à distance s'est généralisé. Les collaborateurs peuvent intervenir depuis leur domicile, chez des proches ou, pourquoi pas, à partir d'un pays étranger, confie Christophe Thuillier, le fondateur d'Agesys. Seuls deux points de rendez-vous dans les locaux sont maintenus, le lundi et le jeudi. »

On communique beaucoup en audio ou visioconférences

Christophe Augendre, qui ne quitte plus depuis début mars 2020 le bureau installé à son domicile, n'est pas inquiet pour la suite : « 50 % de mon travail, je le faisais déjà à distance. Avec mon équipe, on communique beaucoup en audio ou visioconférences, tout comme avec les clients pour la gestion de projets, témoigne-t-il. Ce sont juste les visites sur le terrain, lors des contacts avant-ventes, qui n'ont plus lieu. »

L'une de ses collègues, Tania Richet, une assistante commerciale demeurant à 40 minutes de route de Noyon, compte bien reprendre ses habitudes dès la fin de la crise du Covid-19 : « Moi, le télétravail, c'est en général deux jours par semaine. On est moins dérangé. »

Des pauses-café virtuelles, matin et après-midi

Confinement ou non, la convivialité n'a pas disparu chez Agesys : pour la pause-café, une salle de conférence virtuelle est ouverte deux fois par jour, à 10 h 30 et 15 h 30. Chacun derrière son écran, les collègues parlent de tout et de rien. « Mercredi matin, ça a duré une bonne trentaine de minutes, sourit Tania Richet. Je trouve ça super d'échanger entre nous, après s'être connectés. »

Source : d'après Le Courrier Picard - 26/03/2020

Document 3

Agesys vous accompagne

Agesys vous accompagne dans la continuité de votre travail à distance, dans la gestion numérique de la crise et dans la préparation de la future reprise. Agesys est donc mobilisée à 100 % pour s'adapter à la situation et pouvoir répondre à vos besoins actuels.

Gérer l'urgence

- Activez le support à distance.
- Formez-vous aux nouveaux outils à distance.
- Pilotez vos réunions à distance.
- Accompagnez vos équipes au télétravail.
- Guidez les personnes qui restent sur le site.

Anticiper la reprise

- Formez vos collaborateurs aux nouveaux outils.
- Mettez à jour votre plan de secours informatique.
- Anticipez et organisez la reprise.

Reprendre l'activité

- Continuez à développer le travail à distance.
- Programmez les retours d'expériences de la crise.
- Travaillez différemment.

Nous mettons à votre disposition les services suivants

- Infogérance serveur : nous contrôlons régulièrement votre système informatique et détectons les problèmes avant même qu'ils ne deviennent bloquants pour votre entreprise.

- Assistance utilisateurs : au sein de votre entreprise, depuis nos locaux, nos équipes règlent vos problèmes bureautiques.

- Travail collaboratif : nous créons votre site internet ou intranet à votre image.

- Infrastructure serveur et stockage : nous vous accompagnons dans votre projet (architecture, sélection des équipements logiciels et des matériels).

- *Cloud computing*[3] : nous mettons en partie ou tout votre système informatique directement dans le nuage internet.

- Réseau : nous gérons les systèmes et réseaux informatiques internes.

Source : extrait de l'offre de l'entreprise à ses clients (d'après le site internet d'Agesys) – mai 2020

[3] Informatique en nuage : accès à des services informatiques *via* Internet à partir d'un fournisseur.

Document 4

Place au nomadisme digital !

Chez Agesys, la liberté se manifeste à différentes échelles.

Les salariés participent, à tour de rôle, aux réunions du comité de direction pour prendre part aux décisions comme n'importe quel autre membre, choisissent les managers avec lesquels ils souhaitent travailler, les véhicules qu'ils vont utiliser ou les équipements qui leur sont nécessaires. Ils lancent des projets en recherche et développement, travaillent depuis l'endroit souhaité, de leur domicile, à partir de lieux de *co-working*[4] ou dans le cadre de séjours à l'étranger… « Le télétravail évite aux collaborateurs de passer trois heures sur les routes. Le retard, la fatigue et le stress accumulés les fragilisent avant même qu'ils ne se mettent au travail. Aujourd'hui, pour la majorité d'entre nous, venir au bureau est devenu une exception », s'amuse Christophe Augendre.

Pour pallier un sentiment de solitude, Agesys a mis en place deux dispositifs : d'une part, un écran numérique au centre de la cafétéria pour permettre aux salariés absents de profiter d'un moment de partage entre collègues, d'autre part, l'utilisation d'un robot mobile muni d'une tablette pour faciliter les échanges à distance.

Témoignage de Sophie, assistante commerciale

« Avant d'arriver chez Agesys, je travaillais dans une structure traditionnelle où la prise d'initiatives et de décisions n'existait pas. […]. J'ai vite adhéré aux principes de management d'Agesys. »

Témoignage d'Aurélia, assistante de gestion

« Quand on a une vie de famille, ce n'est pas toujours facile de s'adapter. Le gros avantage ici, c'est d'avoir la possibilité d'aménager ses horaires comme on veut. Plus besoin de renoncer à des moments en famille ! »

Source : https://visite-pro.com/2017/05/13

Document 5

La « déspacialisation » ou le travail à distance « poussé »

Qu'est-ce que la « déspacialisation » ?

L'objectif est que nos collaborateurs puissent travailler de là où ils se trouvent ! […] Nous souhaitons également qu'ils puissent organiser leurs journées comme ils le souhaitent, en fonction des contraintes professionnelles bien sûr, mais au mieux de leurs objectifs personnels. […] Nous avons dû repenser nos activités, notre management et notre organisation pour que le lieu de travail et les horaires effectués ne soient pas un frein au travail à distance. Cela devient alors une évidence pour tous de travailler d'où l'on veut, sans contrainte de mise en œuvre. On appelle donc cela la « déspacialisation » puisque le travail n'est plus associé à un lieu : nous intégrons le travail à distance dans notre culture !

La généralisation du travail à distance

Nous avons généralisé le travail à distance pour tout le monde et nous avons fixé un jour commun (le lundi) dans les locaux où les collaborateurs peuvent se réunir physiquement, se rencontrer et échanger en tête-à-tête. Les autres jours de la semaine, ils sont libres de choisir leur lieu de travail à partir du moment où ils peuvent réaliser leurs tâches dans des conditions normales.

[4] Cotravail : méthode d'organisation du travail qui consiste en une location d'espaces partagés de travail.

Ensuite créer l'environnement

Un groupe de travail a repensé les outils, le management et l'organisation d'Agesys pour permettre de travailler n'importe où. La création de cet environnement nous a pris plus d'un an.

- **Les outils**

Le groupe de travail a commencé par repenser notre système d'information […] : sites collaboratifs et standard téléphonique ont été modifiés pour être accessibles de manière identique, peu importe l'endroit physique d'où on y accède. Des moyens de communications évolués (et sécurisés) ont été également mis en place : visio-conférences (système individuel et salle équipée), *chat*[5] d'entreprise, sites collaboratifs et forums partagés. Enfin, nous avons supprimé les PC fixes au profit de portables ou tablettes. Nous avons également donné la possibilité à chaque collaborateur de commander (ou de demander) ce dont il avait besoin pour bien travailler (téléphone portable, deuxième écran, etc.).

- **Le management**

Notre système de management est basé sur la confiance et l'autonomie des collaborateurs. Ce mode de management est donc parfaitement adapté au travail à distance car nous ne vérifions pas les tâches de chaque collaborateur. Ils ont des objectifs et l'important pour tout le monde est d'atteindre ces objectifs.

- **L'organisation**

[…] Nous avons aussi dû apprendre à travailler différemment avec les nouveaux outils, en changeant quelques habitudes (se retrouver sur *Visio-chat* plutôt que de venir dans le bureau du collègue par exemple). Nous avons créé une « *Coffee Place* » où les gens qui prennent un café chez eux peuvent venir se connecter et retrouver les collègues qui font une pause (peu importe où ils se trouvent). Enfin, nous avons traité les aspects légaux et les aspects SSE (sécurité, santé et environnement).

Source : https://agesys.wordpress.com

[5] Chat : dialogue en ligne.

Document 6

Chiffres clés – Agesys

Indicateurs de performance sociale

	2019	2020	2021
Répartition de l'effectif selon le sexe :			
Total	**60**	**62**	**65**
*femmes :	25	27	26
*hommes :	35	35	39
Nombre de démissions	2	1	2
Nombre d'embauches	4	4	4
Taux de rotation du personnel (1)	5 %	4 %	5 %
Taux d'absentéisme	3 %	2 %	2,5 %
IBET (indicateur de bien-être au travail) (2)	93 %	92 %	93 %
Nombre d'accidents du travail	0	0	0
Nombre de salariés formés	55	58	60
Nombre de contrats à durée indéterminée	57	59	62
Nombre de contrats à durée déterminée	3	3	3
Nombre de contrats d'apprentissage	0	0	2
Nombre de travailleurs handicapés	1	1	1
Âge moyen de l'effectif	35	34	36

(1) *Le taux de rotation dans le secteur informatique et au niveau national est compris entre 15 et 20 %.*
(2) *L'IBET dans le secteur informatique et au niveau national est d'environ 70 %.*

Indicateurs de performance commerciale et financière

	2019	2020	2021
Bénéfices ou pertes (€)	1 757 415	1 578 087	1 224 984
Capitaux propres (€)	2 754 100	2 754 100	2 754 100
Trésorerie (€)	2 273 590	2 280 684	1 743 281

	2019	2020	2021
Chiffre d'affaires (en euros)	6 250 145	6 445 669	5 930 016
Nombre de clients	570	580	560
Coûts fixes (en euros)	3 650 000	4 000 000	4 000 000
Coûts variables (en euros)	842 730	867 582	705 032
Taux de marge sur coûts variables	0,86	0,86	0,88

Les chiffres ont été modifiés pour des raisons de confidentialité.

Document 7

Les bénéfices de la « déspacialisation » chez Agesys

Des collaborateurs épanouis

Gagner environ une heure par jour plusieurs fois dans la semaine est un confort appréciable, d'autant plus que les collaborateurs peuvent agencer leur journée comme ils veulent, en fonction des contraintes liées à leur métier bien sûr. Un collaborateur me racontait sa journée la semaine dernière : « je commence à 7 h du matin, tu comprends je suis un lève-tôt. Je m'arrête vers 10 h pour aller faire un *footing* (quand le temps s'y prête bien sûr) et je reprends le boulot entre 11 h et 11 h 30 ». Un autre témoignage : « Certains jours en télétravail, je m'organise pour aller chercher ma fille à l'école à 16 h 30 et m'occuper un peu d'elle. J'arrête de travailler vers 16 h 15 et je reprends vers 17 h 30 jusqu'à 20 h environ. »

Un bilan « sécurité, santé et environnement » remarquable

20 tonnes de CO_2 épargnés !

Agesys a économisé 100 000 € et évité surtout les risques routiers avec 340 000 kilomètres et 3 200 heures en moins sur les routes l'an dernier.

Pour une PME de 68 personnes, les gains sont importants et nous n'en sommes qu'au début.

Performance de l'entreprise

Les gains sont nombreux : plus grand investissement de la part des collaborateurs, certains frais de déplacements économisés, embauche de talents plus éloignés de notre lieu physique, dynamisme et modernité de l'entreprise, fidélisation des équipes, etc.

Source : https://agesys.wordpress.com

Document 8

Les *smileys* ont la cote chez Agesys

Un réseau social interne évoquant celui de *Facebook* où les salariés peuvent mettre des *smileys*[6] selon leur humeur sur les *posts*[7] annonçant les projets de l'entreprise : le concept de « management par le *like* » testé depuis trois ans par la société Agesys, au campus Inovia, a fait ses preuves. C'est du moins l'avis du dirigeant, Christophe Thuillier, qui compte maintenir ce procédé de dialogue au sein de l'équipe d'une soixantaine de collaborateurs.

« Dès qu'un projet est conçu par une cellule en interne et prêt à être présenté, les participants diffusent l'information sur le réseau, précise le responsable de cette entreprise de services en informatique, qui avait rejoint Noyon en 2012. Le but est de connaître le ressenti de chaque salarié. Cette méthode permet de mesurer la popularité d'une action. »

Source : le Courrier picard – octobre 2018

[6] Smiley : représentation graphique d'une expression faciale. Il permet à quelqu'un d'exprimer de la joie ou de signaler une plaisanterie

[7] Post : message sur un forum ou un blog

Document 9

La présence d'Agesys dans les médias



Entretien avec Christophe Thuillier sur la chaine de télévision BFM TV

« Je suis attentif à ce qui se passe sur les réseaux sociaux et internet. Mais c'est surtout notre contact direct avec les clients qui nous renseigne sur notre professionnalisme. Pour établir une communication efficace, il faut faire preuve d'écoute, de bienveillance et de réciprocité. »

« Une bonne stratégie digitale passe par un discours commun, cohérent de l'ensemble des collaborateurs. Agesys communique dans trois domaines : le domaine privé (nouvelles de la famille), le domaine interne entre collaborateurs et le domaine externe (relations d'affaires). »

Source : propos de Christophe Thuillier recueillis par les auteurs

Document 10

À Noyon, le management d'Agesys fait briller trois étudiants

Le score de l'entreprise noyonnaise Agesys à l'indice du bien-être au travail (IBET) se situe entre 92 et 95 %. Ce score positionne l'entreprise 22 à 23 points au-dessus de la moyenne française des entreprises de service informatique, et n'a pas laissé indifférent trois étudiants en management commercial. Grâce à leur enquête réalisée parmi les 68 salariés d'Agesys, au sein du campus Inovia, des étudiants de deuxième année de BTS à Crépy-en-Valois, âgés de 18 à 23 ans, se sont qualifiés pour la finale nationale du challenge de l'association jeunesse et entreprises (AJE), association qui aide à l'insertion professionnelle. Leur dossier sur le mode de management dans cette entreprise a été primé à la sélection régionale.

Élection des managers par le personnel, recueil de l'avis des collaborateurs par des *smileys*, primes au mérite attribuées entre collègues et aide au télétravail : le management [...] instauré par le fondateur d'Agesys, Christophe Thuillier, a interpellé les étudiants… et le jury picard de l'AJE. « Ce qui m'a le plus marquée, c'est que chaque salarié a son mot à dire, et que tous les collaborateurs sont libres d'utiliser tel ou tel espace pour travailler, confie Justine Fonteny-Lepron. On s'est dit que cet exemple était vraiment quelque chose à développer dans les entreprises. »

Pour Christophe Thuillier aussi, dont la société s'était installée à Noyon en 2012, l'objectif est atteint : « Il est très important de montrer aux jeunes générations que l'entreprise libérée est un concept qui fonctionne, une démarche réfléchie. Les écoles commencent d'ailleurs à intégrer cette dimension dans leurs programmes. » Prochaine étape pour le trio d'étudiants : réaliser une vidéo de cinq minutes afin de convaincre les membres de l'AJE par des arguments chocs.

Source : le Courrier picard - 20/05/2020

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV© avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV©, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV© se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.