

Notice méthodologique

Technologies et alignement stratégique dans les entreprises françaises

Pour étudier la manière avec laquelle la généralisation des nouvelles technologies influe sur l'alignement stratégique au sein des entreprises, tant au niveau de l'organisation en tant que structure coopérante qu'au niveau des collaborateurs en tant qu'individus à part entière, j'ai choisi de m'appuyer sur deux méthodes principales.

Tout d'abord, j'ai choisi de mener une enquête auprès de personnes actives, c'est à dire exerçant une activité. À travers cette enquête, je souhaitais comprendre quelles étaient leurs impressions vis-à-vis de leur propre alignement stratégique, de la cohérence de leurs actions quotidiennes au regard de la compréhension qu'ils avaient de la stratégie de l'entreprise pour laquelle ils travaillaient. Cette enquête portant sur la population active en France, je me suis basé sur les estimations du Fond Monétaire International selon lesquelles le nombre d'employés en France en 2022 serait de 27,43 millions de personnes. Pour un niveau de confiance satisfaisant de 95% et une marge d'erreur de 5,5, au regard de la population cible, la taille de l'échantillon était de 318 personnes. L'enquête a été créée et administrée via un formulaire Google Forms. Afin de disposer d'une lecture plus fine des réponses recueillies, par exemple pour croiser les réponses entre elles, j'ai utilisé le logiciel d'analyse de données Google Data Studio. Enfin, dans le cadre du traitement des données recueillies, j'ai considéré l'échelle suivante : lorsque le répondant devait se positionner sur une échelle de 0 à 10, j'ai considéré comme « mauvais » les réponses se situant en deçà de 3, et comme « bien » les réponses situées entre 8 et 10.

D'autre part, dans le cadre de mon métier, j'ai la chance de mener des entretiens réguliers avec des dirigeants. Au cours de ces entretiens, nous évoquons leurs problématiques de transformation ainsi que les méthodes, pratiques et outils qu'ils déploient pour relever ces défis. L'occasion me semblait idéale, j'ai décidé de profiter de ces entretiens pour tenter de faire converger les discussions autour de mes hypothèses, notamment quant au regard des dirigeants sur l'organisation du travail au sein de leur entreprise. J'ai donc pu profiter d'une forme « d'opportunisme méthodique » (Jacques Girin, 1989) qui consiste, comme le rappelle Jean-François Chanlat, à « *saisir intelligemment les possibilités d'observation qu'offrent les circonstances* ». Les circonstances m'ont en effet été favorables dans la mesure où je disposais d'un corpus de 13 entretiens menés auprès de dirigeants issus d'entreprises de toutes tailles et évoluant dans différents secteurs d'activité. Certains sont en poste dans des PME tandis que d'autres exercent des responsabilités dans de grands groupes. Ces entretiens ont une durée allant de 49 minutes à 1h50 et ont été menés entre novembre 2021 et mai 2022. Dans le cadre de ces entretiens, j'ai privilégié le format semi-directif car il permet d'aller en profondeur sur les sujets abordés, tout en laissant à l'interlocuteur la liberté de s'exprimer à sa guise. Les divagations ont d'ailleurs été nombreuses et, contrairement à ce que j'aurais pensé de prime abord, ont été bénéfiques dans le sens où des sujets furent abordés alors que je n'avais pas pensé à les intégrer dans le guide de questionnement initial. Ces entretiens m'ont permis d'appréhender la manière dont les dirigeants envisagent l'alignement stratégique au sein de leur organisation, que ce soit au niveau des équipes qu'ils dirigent ou au niveau de l'entreprise dans son ensemble, en incluant les parties prenantes externes à l'entreprise notamment.