

1) L'histoire de Google

- **Août 1996**

La première version du moteur de recherche est publiée sur le site de l'université Stanford, dans le cadre du projet [BackRub](#), par [Sergey Brin et Larry Page](#). Le moteur ne s'appelle pas encore Google.

- **Septembre 1997**

Le nom de domaine google.com est déposé. BackRub devient donc. Le patronyme Google vient du mot anglais «googol» (gogol) qui, en mathématiques, désigne le chiffre 1 suivi de 100 zéros.

- **Août 1998**

- [Andy Bechtolsheim](#), l'un des fondateurs de Sun Microsystems, leur fait un chèque de 100 000 dollars. Au total, Sergey et Larry parviennent à lever un million de dollars pour se lancer. Fin 1998, le moteur Google traite quotidiennement 10 000 requêtes.

- **2000**

Google annonce qu'il a dépassé le milliard de pages Web indexées. Google signe un partenariat avec Yahoo. Au même moment, **Google lance son offre de publicité ciblée en fonction des requêtes.**

- **2001**

Les deux fondateurs Larry Page et Sergey Brin embauchent [Éric Schmidt](#), alors PDG de Novell pour diriger Google. Lancement de [Google Images](#).

- **2004** : L'index de Google répertorie 4,3 milliards de pages. Début avril, la société annonce le prochain lancement de Gmail, Google annonce en avril sa prochaine introduction en Bourse,
- **2005** : Lancement officiel de [Google Maps](#) , Google qui compte 5 700 employés, rachète Android. Présente le service de carte par satellite [Google Earth](#)
- **2006** : **Google s'offre le site de partage de vidéos Youtube pour 1,65 milliards de dollars.** En novembre, l'action Google dépasse les 500 dollars.
- **Septembre 2008**
 - Lancement du premier smartphone sous Android. construit par HTC.
 - Lancement du navigateur internet Chrome.

LES 5 COMPOSANTES DE GOOGLES

- le "sommet stratégique": les acteurs qui sont en charge de la définition de la mission de l'organisation et des modalités stratégiques de mise en œuvre.
- La "ligne hiérarchique": l'ensemble des responsables qui relaient les décisions et instructions du sommet et font ainsi le lien avec les acteurs qui exécutent les différentes tâches en s'appuyant sur l'autorité que leur confère leur position.
- le "centre opérationnel": il regroupe les acteurs chargés d'accomplir le travail proprement dit, c'est-à-dire les exécutants
- la "technostructure": ce sont des acteurs qui ne sont pas en position hiérarchique mais dont la mission consiste à normaliser le travail des autres, à proposer des modes efficaces d'exécution des tâches, à en assurer la programmation, etc.
- les "fonctionnels de support": l'ensemble des acteurs qui assurent des fonctions d'accompagnement au bénéfice du centre opérationnel ou d'autres catégories d'acteurs. Par exemple, des services de logistique, de courrier, d'informatique, etc

Impact sur la culture d'entreprise

- La culture d'entreprise chez Google est très présente l'entreprise met en avant la convivialité, l'interaction avec les employés pour que les salariés se sentent le mieux possible et l'autonomisation pour motiver ses salariés. Une Ambiance « cool et détendue ».
- Motiver des salariés avec des prestations qui sont les seuls à avoir (garderie, salle de jeux.....). **«Tout est fait pour encourager les employés à rester dans l'entreprise»**
- Recrutement de très jeune employés dans tous les locaux de google dans le monde (-30ans, meilleurs universités). Google recherche la [Diversité](#). Fais intervenir dans le processus de recrutement les employés de google.(entretien avec des futurs collègues)
- Google a inventer un modele econimique novateur : fournis un service gratuit et fais payer ses annonceurs
- Google à inventer un modèle économique novateur : fournis un service gratuit et fais payer ses annonceurs, facture des petites sommes multiplier par un grand nombre d'utilisateur. La totalité des revenus est génères par la publicité. (des annonceurs qui achètent des mots)

La culture d'entreprise permettrait elle de réduire le désengagement des employés ? (question relative au cours)

Le management traditionnel :

- rationalisation de l'entreprise qui restreint liberté et autonomie des employés.
- La valeur travail diminue à cause d'un appauvrissement du travail dû à la division et à la spécialisation du travail.
- Distance entre eux et la direction générale c'est d'ailleurs n'accorderait de l'importance que pour les actionnaires.
- Christophe Dejours évoque le problème aussi de la rétribution morale ou autrement dit de reconnaissance.

CONSEQUENCE :

- Désengagement des employés.
- Pour pallier à ce management à l'ancienne encore en place dans les entreprises, la culture d'entreprise.

La culture d'entreprise permettrait elle de réduire le désengagement des employés ?

La culture d'entreprise de Google :

. La culture d'entreprise va faire appel au besoin d'appartenance au sens de Maslow.

- L'employé peut aussi profiter de son entreprise sous un autre angle que la performance dû à un impératif économique. Google est l'exemple parfait ses locaux ressemblent à un parc d'attraction pour adulte.
- L'employé peut accomplir ses besoins et son épanouissement au sein de son entreprise de plusieurs façons.
- Le résultat , c'est que l'employé s'est attaché à son entreprise , et cela mène à son engagement , le cadre va s'investir de manière conséquente car il assimile son entreprise à une « famille ».
- La culture d'entreprise chez google permet d'instaurer le bien-être au travail et rend efficace ses salariés au travers de la culture qu'elle a su mettre en place , en leur apportant un cadre agréable, de l'indépendance par exemple 50 % d'innovation chez Google sont créés pendant les 20 % time , c'est une journée où les salariés décident seul de ce qu'ils vont faire .
- Eric shmidt a souhaité cette ambiance cool et detendu meme après l'intrusion en Bourse de Google,

QUESTION DEBAT:

- La culture d'entreprise peut elle conditionner la réussite d'une entreprise?

QUESTION ACTUALITE: FACEBOOK une culture d'ENTREPRISE PORTEUSE DE REUSSITE.

- Facebook est classée numéro un des entreprises où il fait bon travailler d'après le classement glassdoor, alors que Google occupe la 30e place.
- Facebook, « même si on a dépassé les 2000 salariés, on cultive l'esprit start-up. »
- Les occasions de réunir les salariés sont fréquentes exemple "[Hackatons](#)"
- D'autres points forts sont cités par les salariés de Facebook concernant sa culture d'entreprise : (l'autonomie, les responsabilités,). La personnalité des dirigeants est également louée. Mark Zuckerberg est plébiscité dans l'enquête Glassdoor par 96% des salariés.
- La culture d'entreprise de Facebook semble dépasser celle Google puisque Facebook chasse dans les effectifs de Google qui lui aurait déjà fourni plus de 130 recrues !

Les avantages d'une telle culture d'entreprise chez Google

Veiller à la santé des salariés aussi bien :

- physique (assurance maladie)
- émotionnelle (liberté de travail, innovation)
- financière (salaires élevés, pension de retraite)
- sociale (lieu de travail idéal pour les femmes, les homosexuels)

De plus, c'est vraiment un facteur d'attraction des talents !

Les inconvénients d'une telle culture d'entreprise chez google

Les inconvénients sont les suivants :

- Relation avec l'extérieur faible d'autant que dans ses locaux Google compte des restaurants, supermarchés, blanchisseries...
- Désavantage d'une culture nationale, en effet Google à sa propre culture de son entreprise mais pas forcément de son pays
- Anarchie organisée, c'est-à-dire que chacun peut prendre des décisions mais n'est pas forcément habilité, les objectifs sont partagés de tous mais ne sont pas vraiment cohérents