Économie et Organisation Administrative des Entreprises : 1er BAC Sciences économiques et gestion

Séance 3 (L'approche systémique de l'entreprise – Cours (Partie 2))

Professeur : Mr JABER Naoufal

Sommaire

IV- L'entreprise, système structuré

4-4/ La structure Staff and line

4-5/ La structure matricielle

4-6/ La structure divisionnelle

4-7/ La structure par objectifs

V- Choix d'une structure

VI- Évolution des structures

IV- L'entreprise, système structuré

4-4/ La structure Staff and line

Définition

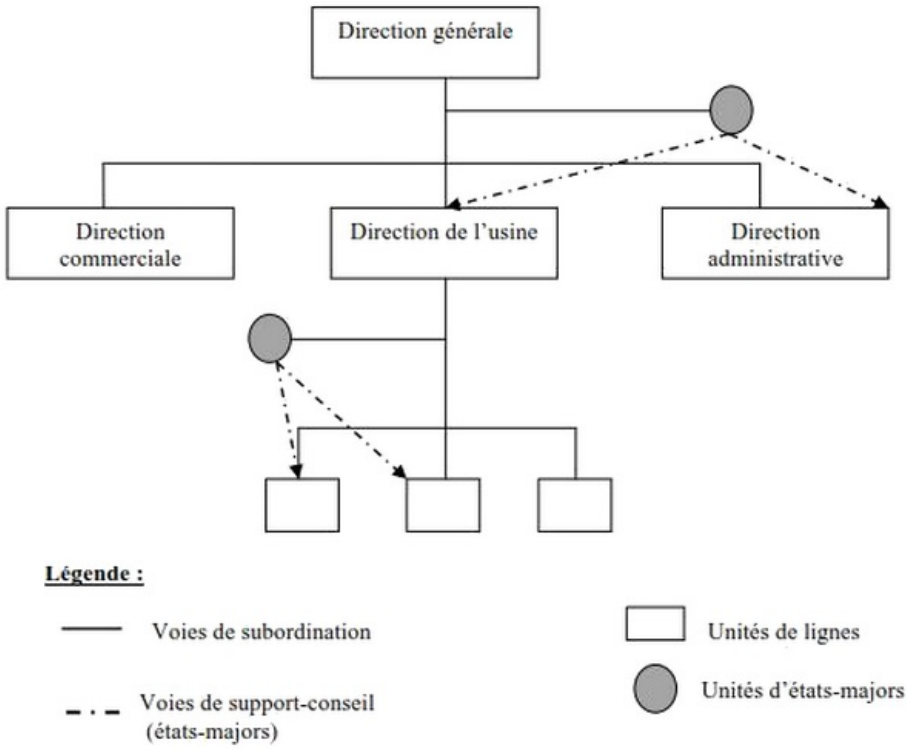
Cette structure combine les deux structures hiérarchique et fonctionnelle. C'est pourquoi, certains l'appellent la structure hiérarchico-fonctionnelle.

Caractéristiques :

- Le supérieur hiérarchique commande tous les subordonnés.
- Le supérieur s'appuie sur une équipe de spécialistes ou de conseillés représentant un état major ou « staff ». Ces conseillés ne décident pas et ne donnent pas d'ordre.

NB : Staff : conseillés – Line : pouvoir de décision.

Organigramme



Avantages et limites

Avantages :

- L'unicité de commandement est toujours conservée.
- L'état major, aidera le supérieur hiérarchique à prendre les bonnes décisions vu la spécialisation des membres du Staff.

Inconvénients :

- Parfois, l'équipe des conseillés (staff) entre en conflits avec les opérationnels (Line)

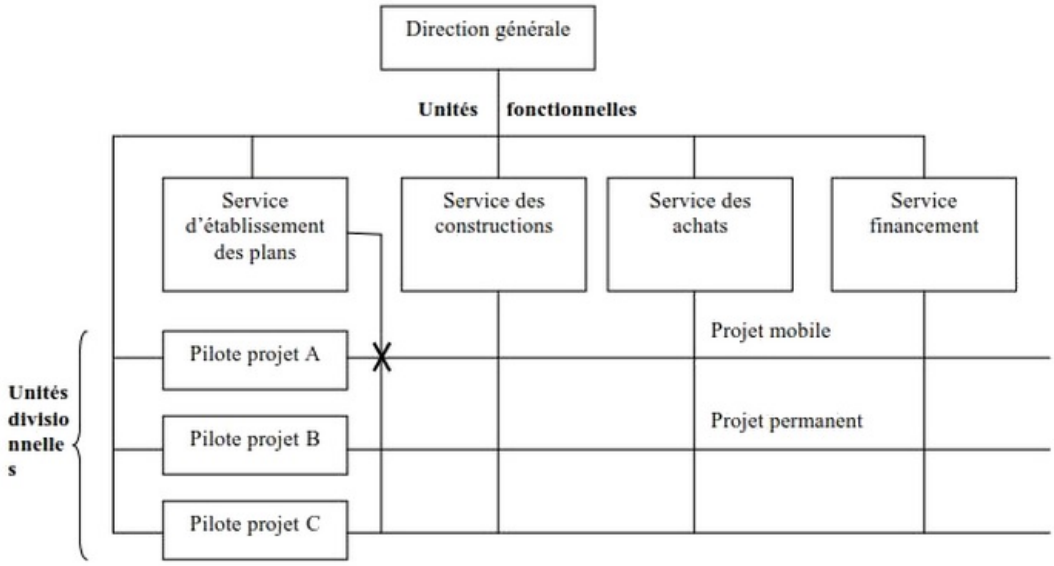
4-5/ La structure matricielle

Définition

La structure matricielle correspond à une division du travail à la fois en termes de fonctions et en termes de branches : le salarié dépend d'un chef fonctionnel et d'un chef de produit ou de branche.

Organigramme

Structure d'une entreprise de bâtiments



Pour que cette structure puisse fonctionner, il faut organiser le mieux possible le système de coordination, de communication ainsi que la décentralisation des responsabilités.

Avantages et limites

Avantages :

- Convient parfaitement aux grandes entreprises qui fabriquent plusieurs produits liés les uns aux autres et les entreprises qui agissent dans un environnement complexe et instable.
- Permet d'organiser le travail en petites équipes. L'entreprise devient alors plus flexible et la qualité s'améliore.

Inconvénients :

Pour que cette structure puisse fonctionner, il faut organiser le mieux possible le système de coordination, de communication ainsi que la décentralisation des responsabilités. Chose qui n'est pas toujours évidente.

4-6/ La structure divisionnelle

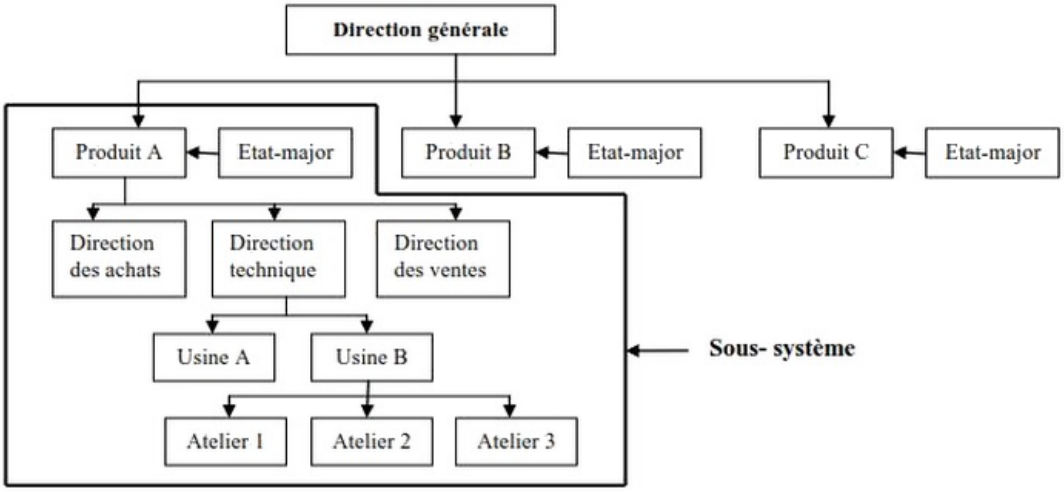
Définition

Cette structure repose sur une division donnant naissance à la création de sous-systèmes correspondant :

- Aux différents produits ou familles de produits fabriqués (structures par produits).
- Aux différentes zones géographiques (structure par zone géographique).
- Aux différentes catégories de clients (structure par type de clients).

Organigramme

Structure divisionnelle par produit



Avantages et limites

Avantages :

- Chaque branche devient alors totalement autonome.
- Il est possible d'ajouter ou supprimer une branche sans influencer négativement le reste de la structure.

Inconvénients :

Ce type de structure souffre des inconvénients de la structure pyramidale (surtout si cette dernière (structure pyramidale) est adoptée dans les divisions.

4-7/ La structure par objectifs

Définition

Dans cette structure, il s'agit :

- De donner aux subordonnés des objectifs à atteindre et non des tâches à accomplir ;
- Une motivation est prévue lorsque les objectifs fixés ont été atteints.

Le management par objectif est une méthode de gestion décentralisée qui s'oppose à la bureaucratie.

Avantages et limites

Avantages :

- Respect de l'unité de commandement et de la spécialisation des tâches.
- Mobilisation de tout le personnel pour atteindre les objectifs fixés.

Inconvénients :

Dans la pratique, la direction par objectif concerne la réalisation des objectifs à court terme.

La direction par objectif suppose une bonne formation du personnel. Elle contribue à la recherche de la qualité totale puisque chaque individu participe à la réalisation des objectifs.