Sommaire

[I. LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE 2](#_Toc222539333)

[I. STRUCTURE ET ORGANIGRAMME 3](#_Toc222539334)

[II. COMMENT DEFINIR UNE STRUCTURE 4](#_Toc222539335)

[III. LES DIFFERENTES FONCTIONS 5](#_Toc222539336)

[IV. BIBLIOGRAPHIE 5](#_Toc222539337)

SOMMAIRE

# LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE

![C:\Users\jgreen\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.IE5\X6QMW5JL\MCj04339440000[1].png]()Une entreprise[[1]](#footnote-1) n'est pas un rassemblement d'hommes travaillant ensemble. Elle est un ensemble organisé, avec une structure et un objectif. L'objectif fondamental, en principe, doit rarement varier au cours de la vie de l'entreprise. Par contre, l'ensemble des sous-objectifs peut varier en fonction de l'environnement et de la structure[[2]](#footnote-2) : ce sont en effet des moyens d'atteindre l'objectif fondamental.

L'entreprise et l'informatique

# STRUCTURE ET ORGANIGRAMME

La structure d'une entreprise performante n'est pas son organigramme. L'organigramme est un schéma sur le papier de ce que devrait être l'organisation des hommes dans l'entreprise. L'organigramme  [(KHEMAKHEM, 1977, p. 26)](#_BIBLIOGRAPHIE) représente donc l'organisation idéale voulue par l'entreprise à une période donnée. Deux remarques s'imposent donc. Premièrement l'organigramme n'est pas forcément l'organisation idéale dans l'absolu pour l'entreprise, son objectif et son environnement. Deuxièmement, l'organigramme n'est pas toujours respecté dans la pratique pour un ensemble de raisons :

par exemple les affinités personnelles ou les conditions réelles de la vie de l'entreprise. Par conséquent, l'organigramme est susceptible d'être modifié, ce qui ne signifie pas qu'il ne doit pas être respecté.

L'organigramme est un élément de la structure : il permet de déterminer la responsabilité de chacun des membres de l'entreprise. La liberté d'agir dans cette responsabilité (champs d'action) de chacun de ses membres est le deuxième élément. C'est ce que chacun a le pouvoir de faire. On ne peut pas parler de responsabilité s'il n'existe pas de pouvoir associé. Un équilibre entre la responsabilité et la liberté d'agir est la base d'une structure efficace.

# COMMENT DÉFINIR UNE STRUCTURE

La définition d'une structure comprend deux étapes. D'abord, il faut déléguer les responsabilités pour aboutir à la définition des centres de responsabilité grâce à l'organigramme (voir page 3 pour une définition plus complète de l'organigramme). Déléguer une responsabilité à un individu, c'est le rendre responsable de la réalisation d'un sous-objectif précis. Un individu n'est pas responsable d'une machine : il répond par exemple de la qualité de production de cette machine, ou il répond de son parfait état de marche dans certaines conditions d'emploi.

# LES DIFFÉRENTES FONCTIONS

Direction
La direction prend les décisions stratégiques

Financière
Le service financier[[3]](#footnote-3) effectue toutes les opérations de comptabilisation ainsi que la gestion prévisionnelle des comptes

Personnel
Le service du personnel gère la totalité du personnel des exploitations et établit la paie de la totalité des salariés.

Exploitation
Le service exploitation vient en renfort des chefs d'agence, assure la liaison entre les agences et l'homogénéité des procédures d'exploitation.

Commercial
Le service commercial centralise au siège les relations commerciales avec les gros clients ainsi que l'ensemble des relations commerciales internationales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Couleur | Forme |
| Direction | 1 |  |
| Financière | 2 |  |
| Personnel | 3 |  |
| Exploitation | 4 |  |
| Commercial | 5 |  |

# BIBLIOGRAPHIE

Green, J. (2008). *J'apprends à me servir de Word 2007.* Saint Aubin sur mer: IOS.

KHEMAKHEM, A. (1977). *LA DYNAMIQUE DU CONTROLE DE GESTION.* DUNOD.

1. Au sens économique du terme [↑](#footnote-ref-1)
2. c'est ici le squelette de l'entreprise [↑](#footnote-ref-2)
3. il inclut le plus souvent un service de gestion de valeurs boursières [↑](#footnote-ref-3)