**Entreprise**  **structure**

**LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE**

**U**

**ne entreprise 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 : ce sont en effet des moyens d'atteindre l'objectif fondamental.

**STRUCTURE ET ORGANIGRAMME**

**L**

**a structure d'une entreprise 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 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.

Pour atteindre avec efficacité son objectif, l'entreprise doit se définir clairement une structure. Si elle ne le fait pas, elle peut éventuellement atteindre son objectif mais certainement pas avec efficacité. Tuer une mouche avec un marteau compresseur, c'est peut être atteindre l'objectif visé, mais sans efficacité.

**COMMENT DEFINIR UNE STRUCTURE**

**L**

**a 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. 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.

Une fois que les responsabilités ont été déléguées, on peut établir un organigramme. On est responsable de la réalisation d'un objectif vis à vis de quelqu'un. Le responsable du parfait état de marche d'une machine l'est par exemple vis à vis du chef de l'entretien. Par exemple, le directeur général est responsable de la réalisation de l'objectif annuel vis à vis du président du conseil d'administration, et le président de la réalisation de l'objectif à cinq ans, vis à vis du conseil d'administration

**LES DIFFERENTES FONCTIONS**

1. **Direction**
La direction prend les décisions stratégiques
2. **Financière**Le service financier effectue toutes les opérations de comptabilisation ainsi que la gestion prévisionnelle des comptes
3. **Personnel**Le service du personnel gère la totalité du personnel des exploitations et établit la paie de la totalité des salariés.
4. **Exploitation**Le service exploitation vient en renfort des chefs d'agence, assure la liaison entre les agences et l'homogénéité des procédures d'exploitation
5. **Commercial**Le service commercial centralise au siège les relations commerciales avec les gros clients ainsi que l'ensemble des relations commerciales internationales.