|  |  |
| --- | --- |
| **Nom, Prénom :** | **Murillo Arthur** |
| **Groupe TD :** | **2** |

**C2 – TD2 L’organisation et ses structures, culture et pouvoir**

**II. ANALYSER LES DETERMINANTS DU CHOIX D’UNE STRUCTURE.**

**1. Pourquoi la croissance de l'entreprise nécessite-t-elle de décentraliser le pouvoir de décision ?**

L’entreprise a décentralisé le pouvoir de décision car le directeur général n’a pas le temps ni les compétences pour prendre les décisions nécessaires au fonctionnement de l’entreprise grandissante.

**2. Quelles sont les décisions conservées par Mohed Altrad au sein de son Groupe ?**

Mohed Altrad garde le pouvoir de décision sur les éléments concernant les finances et les ressources humains

**3. Le pouvoir de décision est-il centralisé ou décentralise au sein du Groupe Altrad ?**

Par conséquent, le pouvoir de décision est décentralisé, puisque le directeur général délègue son autorité.

**4. Identifiez les différents niveaux hiérarchiques constitués par la division verticale du travail chez Altrad.**

On distingue d’abord le niveau le plus haut, le Président-Directeur général, puis 4 directions fonctionnelles : direction comptable, direction financière, direction de la gestion budgétaire et du contrôle de gestion, et enfin direction des ressources humaines. En dessous, on retrouve les directeurs de cellules et les directeurs d’entreprise, au même niveau.

**5. Comment s'opère la division horizontale du travail au sein du Groupe Altrad ?**

La division horizontale dans le groupe Altrad est faite de la manière suivante : On retrouve les cellules de progrès, les entreprises appartenant au Groupe, et les différentes directions, comprenant le directeur général.

**6. Expliquez comment l'instabilité de l'environnement influence la structure de l'entreprise.**

L’instabilité de l’environnement influence la structure de l’entreprise car plus ce dernier est instable, plus l’entreprise se différencie, plus les diverses unités qui la composent seront différentes et l’intégration sera nécessaire.

**7. En quoi consiste le principe de l'Intégration décrit par Lawrence et Lorsch.**

Le principe de l’intégration décrit par Lawrence et Lorsch consiste à unir l’ensemble des divisions de l’entreprise autour d’un objectif commun et permettre leur collaboration par la mise en place de mécanismes de coordination adaptés.

**8. Quel est le lien selon Chandler entre la stratégie et la structure ?**

Selon Chandler, le lien entre la stratégie et la structure est la centralisation dans celle-ci. En effet comme la structure suit la stratégie, les entreprises qui se diversifient dans plusieurs domaines d’activité optent pour une structure divisionnelle décentralisée et une entreprise qui a une stratégie de spécialisation optera pour une structure fonctionnelle centralisée.

**9. Pourquoi l’âge de l'entreprise influence-t-il sa structure ?**

L’âge de l’entreprise influence sur sa structure car elle favorise la tendance à la formalisation au niveau des mécanismes de coordination du travail et des mécanismes de liaison des départements. L’âge conduit à une « routinisation » de certaines pratiques, un cloisonnement des départements et à la rigidification des relations de ces derniers.

**10. Pourquoi une entreprise internationalisée doit-elle adapter sa structure aux différentes cultures des pays dans lesquels elle est implantée ?**

Une entreprise internationalisée doit adapter sa structure aux différentes cultures des pays dans lesquels elle est implantée car elle ne doit pas imposer un mode de structuration différent des valeurs que partage les salariés du pays mais au contraire intégrer les différences culturelles et s’adapter à celles-ci.

**11- Identifiez les facteurs de contingence qui influencent la structure du Groupe Altrad**

Les facteurs de contingence sont des caractéristiques évolutives qui influencent les décisions, les actions et le management des entreprises.

Ces facteurs de contingence sont donc :

•    La volonté d’expansion géographiques

•    La philosophie managériale du constat que chaque entreprise possède une culture antérieure a l’intégration dans le groupe

•    La participation aux réunions des chefs d’entreprise et des directeurs commerciaux

**12- Pourquoi la stratégie de croissance du Groupe Altrad conduit-elle à une différentiation de l'entreprise ?**

La stratégie du Groupe Altrad conduit à une différentiation de l’entreprise car le Groupe a décidé de poursuivre une stratégie de valorisation afin de développer une culture qui respecte, prenne en compte et sollicite les différences.

**13- Quels sont les deux modes d'intégration mis en place pour maintenir la cohérence de l’ensemble du groupe ?**

Les 2 modes d’intégration mis en place afin de maintenir la cohérence de l’ensemble du groupe sont :

•    L’apprentissage et le respect des procédures

•    La participation aux réunion des chefs d’entreprise et des directeurs commerciaux