**Nom :** Maurice

**Prénom :** Alexandre

**Groupe :** TD 1 TP 2

**C2\_TD2\_2 : L’organisation et ses structures, culture et pouvoir**

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

Si une entreprise gagne en importance, cela veut dire qu’elle a plus de relations avec l’extérieur et plus de problèmes à résoudre en interne. Le dirigeant va donc devoir déléguer une partie de ses tâches à d’autres membres de l’organisation.

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

Mohed Altrad est le dirigeant du Groupe. Il conserve alors les décisions majeures qui sont les décisions de finance et de ressources humaines.

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

Puisque Mohed Altrad, le dirigeant du groupe, ne détient que 5 % du pouvoir décisionnel, le pouvoir de décision est en partie décentralisé dans le Groupe Altrad. En l’occurrence, Mohed Altrad prend en charge les décisions les plus importantes

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

Le Groupe Altrad est constitué de trois niveaux hiérarchiques : le Président-Directeur général puis est appuyé par quatre directions fonctionnelles et enfin les chefs d’entreprise ou de cellules.

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

Le Groupe Altrad combine la structure matricielle et la structure fonctionnelle. La division du travail est donc basée sur la fonction et sur le résultat. La fonction est assurée par les directions fonctionnelles, et le résultat sur les entreprises et les cellules de progrès.

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

Une instabilité dans l’environnement oblige les entreprises à s’adapter pour rester productives. Cela veut donc dire que les changements peuvent s’opérer au niveau de la structure afin de « se différencier » comme le dit Lawrence et Lorsch, c’est-à-dire à « fractionner en différentes unités […] chacune ayant des méthodes de travail et des objectifs spécifiques ».

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

L’intégration pour Lawrence et Lorsch consiste en une réunion des unités de l’entreprise vers un objectif commun (et non des objectifs spécifiques), tout en permettant une cohésion entre-eux à l’aide de mécanismes adaptés.

L’intégration est de plus en plus importante en fonction de l’instabilité de l’entreprise.

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

Pour Chandler, la structure s’adapte à la stratégie (et non l’inverse), et permet à une entreprise de subir moins de difficultés selon les choix que l’on entreprend.

Une entreprise qui se diversifie en termes de domaines a tendance a choisir une structure divisionnelle décentralisée, tandis que les entreprises qui ne se diversifient pas, et donc se spécialisent choisissent une structure fonctionnelle centralisée. Il a pris ici les entreprises qu’il considérait « ne pas être en difficulté » afin de mener cette étude.

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

Une entreprise qui perdure depuis des décennies voire des siècles ne va pas changer son mode de fonctionnement du jour au lendemain car cela peut avoir des conséquences catastrophiques. Bien que contre-intuitif, une entreprise verra sa structure devenir de moins en moins souple au fur et à mesure, alors qu’on pourrait se dire qu’elle se « diversifie ». Un autre argument est aussi la taille de l’entreprise. En effet, quand une entreprise grandit, la place que prend l’administration devient plus importante, et donc on doit y consacrer plus de temps et fournir plus de moyens. Les entreprises qui prennent de l’âge deviennent alors plus « bureaucratiques ».

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

Une adaptation des structure aux cultures des différents pays est importante, car les mœurs varient d’un pays à un autre. Afin d’optimiser sa productivité, une entreprise doit alors adapter sa structure au pays, comme c’est le cas entre deux cultures très différentes : en France avec la culture « hiérarchique », et aux États-Unis ou l’esprit de compétition (parfois appelé « culture du travail ») prime.

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

[Trouvé sur [Wikipédia](https://fr.wikipedia.org/wiki/Facteurs_de_contingence)]

Le Groupe Altrad est influencé par :

* L’âge de l’organisation (« notre expérience déjà longue en la matière »)
* La taille de l’organisation (« le Groupe Altrad a mené une stratégie de croissance »)
* L’environnement de l’organisation (métaphore de l’échafaudage)
* Le système technique de l’organisation (cellules de progrès, organisation matricielle)
* Les relations de pouvoir : décentralisé

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

Le Groupe Altrad a choisi de mener une stratégie de croissance principalement externe, cela veut dire qu’il s’est non seulement diversifié grâce à son internationalité, mais aussi grâce à la division des et répartition des tâches par domaines et par entreprises. Chaque entreprise conduit à une différentiation et permet la croissance du Groupe.

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

Le Groupe a mis en place deux modes d’intégration au sens de Lawrence et Lorsch :

* La réunion des chefs d’entreprise et des directeurs commerciaux permettant aux différentes divisions de communiquer entre-elles en mettant en commun
* Un système de procédure de gestion