CONTROLE CONTINU ORGANISATION ET STRUCTURE D’ENTREPRISE

1 Une structure se caractérise par une répartition : *(Plusieurs réponses possibles)*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Des tâches |
|  | Des coutumes |
|  | Des pouvoirs |
|  | Des responsabilités |

2 Qu'est-ce qu'une structure divisionnelle ?

|  |  |
| --- | --- |
|  | Une structure qui est fondée sur un découpage des activités |
|  | Une structure qui est fondée sur un découpage en marché, produits ou zones géographiques |
|  | Une structure qui est fondée sur un découpage socio-économique |
|  | Une structure qui est fondée sur un découpage hiérarchique |

3 Quels problèmes organisationnels peuvent être engendrés dans le cadre d'une structure fonctionnelle ? *(Plusieurs réponses possibles)*

|  |  |
| --- | --- |
|  | La coordination des activités sous les ordres de plusieurs chefs |
|  | La multiplicité des informations |
|  | L’absence d'une unité de commandement, source de dilution des responsabilités |
|  | La perturbation de la circulation des informations |

4 L'organisation Mintzberg est définit par combien de parties ?

|  |  |
| --- | --- |
|  | 5 |
|  | 7 |
|  | 6 |
|  | 4 |

5 Quels sont les 5 grands types de flux organisationnels définit par Mintzberg ? *(Plusieurs réponses possibles)*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Les flux différés |
|  | Les flux d'autorité formelle |
|  | Les flux d'activités régulées |
|  | Les flux d'informations |
|  | Les flux de communication informelle |
|  | Les flux de gestion |
|  | Les flux de constellations de travail |
|  | Les flux de communication financière |
|  | Les flux de décisions "ad hoc" |

6 Parmi les configurations structurelles suivantes, laquelle ne fait pas partie de la typologie de Mintzberg ?

|  |  |
| --- | --- |
|  | La structure simple |
|  | La structure divisionnalisée |
|  | La structure bureaucratique |
|  | L'adhocratie |
|  | L'organisation missionnaire |

7 Qu'est-ce que le pouvoir légitime ?

|  |  |
| --- | --- |
|  | La capacité du manager à influencer le comportement de ses subordonnés en récompensant leurs comportements satisfaisants |
|  | La capacité du manager à influencer le comportement de ses subordonnés en punissant leurs comportements indésirables |
|  | La capacité du manager à influencer le comportement de ses subordonnés grâce à son charisme ou à l'estime ou à l'admiration que ces derniers lui portent |
|  | La capacité du manager à influencer le comportement de ses subordonnés par la position qu'il occupe dans la hiérarchie de l'organisation |

8 De quoi la culture d'entreprise est-elle constituée ?

|  |  |
| --- | --- |
|  | Des comportements observés régulièrement dans les rapports entre les personnes |
|  | Les normes partagées par les groupes de travail dans toute l'organisation |
|  | La philosophie qui oriente la politique de l'entreprise |
|  | De responsables qui partagent leurs pouvoirs |
|  | Les règles et les méthodes de travail à suivre |

9 La culture peut être modifiée en changeant les critères : *(Plusieurs réponses possibles)*

|  |  |
| --- | --- |
|  | De promotion à l'intérieur de l'organisation |
|  | De recrutement des nouveaux membres |
|  | En fonction des résultats dégagés pendant l'année |

10 Comment le processus de socialisation est-il décomposé ? *(Plusieurs réponses possibles)*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Les nouveaux sont sélectionnés en fonction des critères dictés par la culture de l'organisation |
|  | La formation entraine une connaissance approfondie dans un des principaux domaines d'activités |
|  | Pendant les premiers mois, les employés peuvent être autonomes et montrent leurs propres conduites et croyances |
|  | Les responsables mesurent avec soin les résultats opérationnels et récompensent les prestations individuelles |
|  | Adhésion aux valeurs de l'entreprise |
|  | Le personnel est incité à associer des modèles personnels cohérents avec la notion de promotion et de réussite |