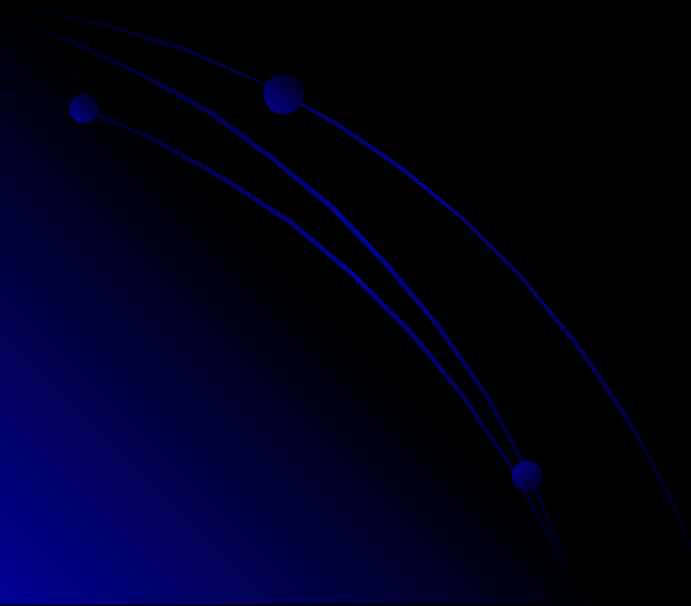


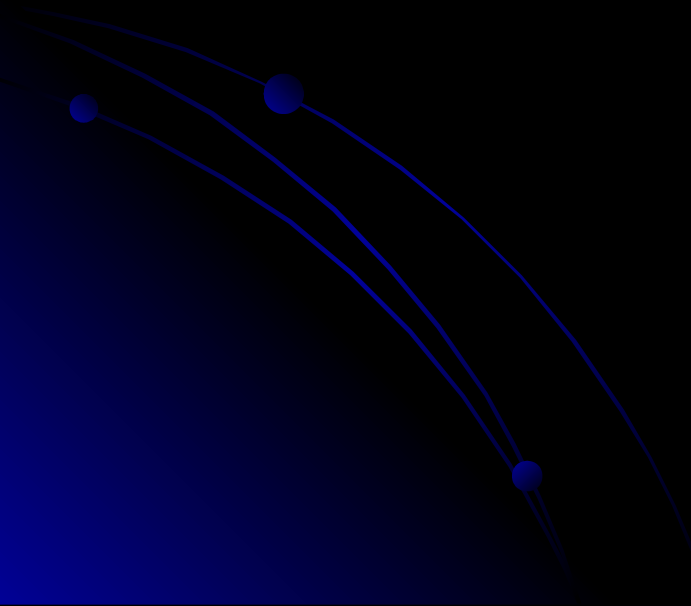
# Structures et organisations

## (structure hiérarchique)

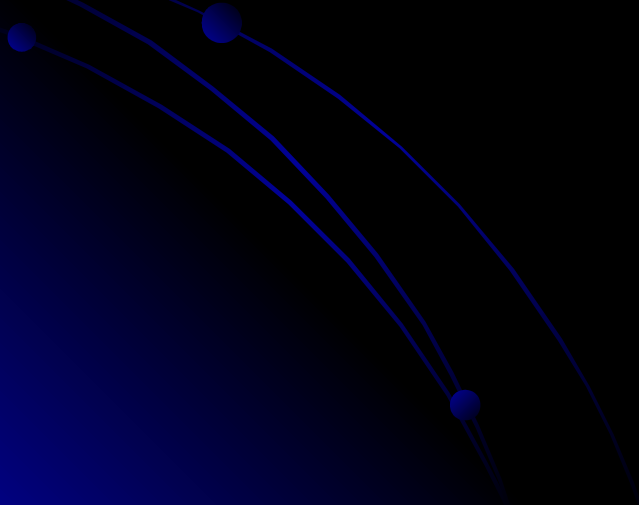
Exposé réalisé et présenté par : Adil bennani  
Abdessamad lakhlifi  
Safsafi mohamed  
Bilal mouftakhir  
Nabil elbaoui



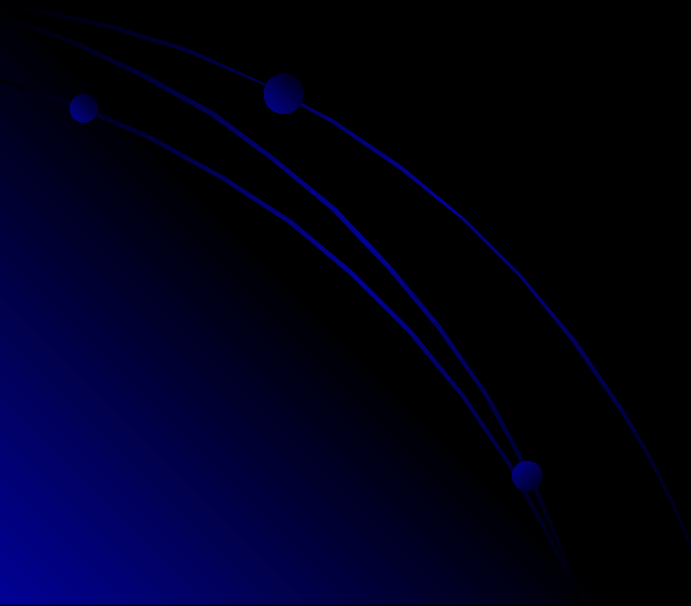
C'est quoi une structure ?

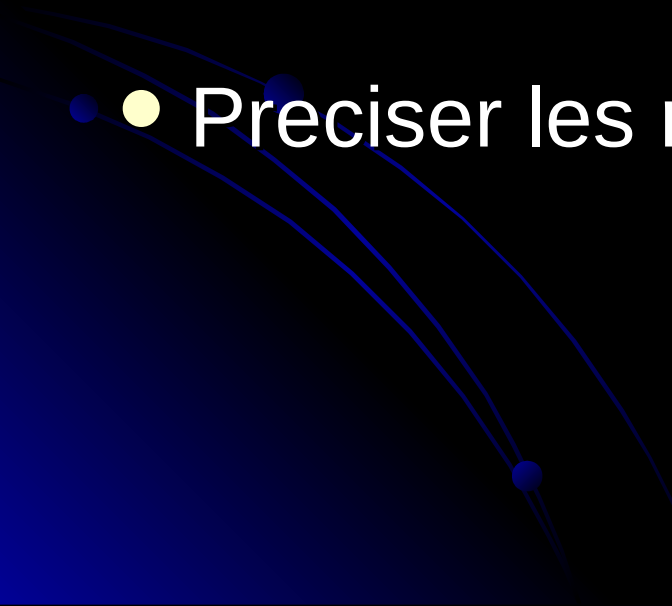


- La structure d'une organisation est l'ensemble des dispositifs par lesquels une entreprise répartie ,coordonne et contrôle ses activités.

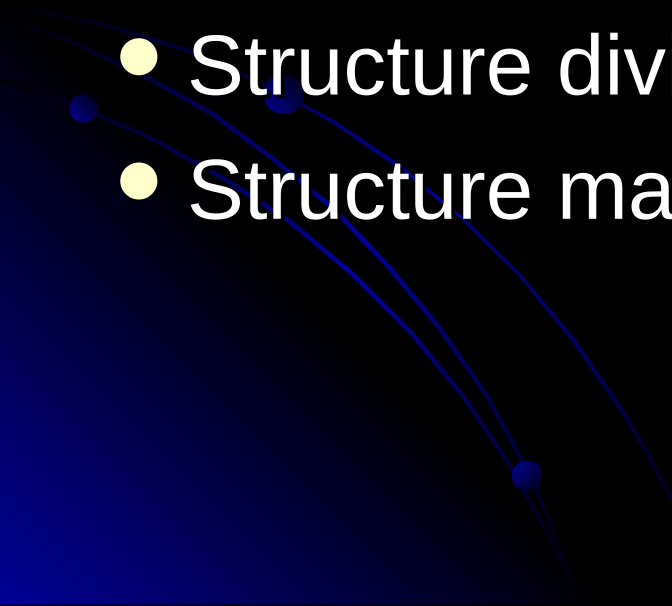


- Pour compléter cette définition il faut définir les fonctions à assurer et les services à constituer :

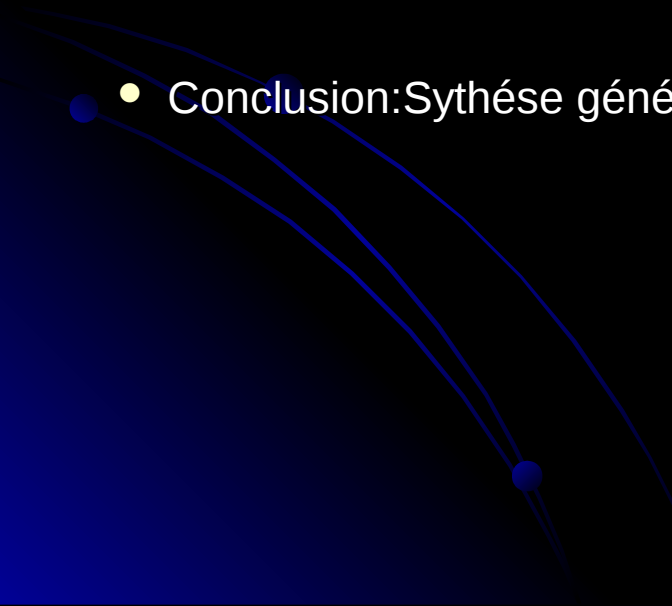


- Définir les attributions de chaque service.
  - Fixer les moyens matériels et humaines de chaque service.
  - Préciser les relations entre les services.
- 

# Types de structure

- Structure hiérarchique.
  - Structure fonctionnelle.
  - Structure « staff and line ».
  - Structure divisionnelle.
  - Structure matricielle.
- 

# Plan de l'exposé

- Introduction:- définition générale de la notion de structure.  
-types de structure.
  - Coup d'œil historique(Henri Fayol).
  - Définition de la structure hiérarchique.
  - Contexte et critères d'élaboration.
  - Les actions dans une hiérarchie selon Fayol
  - Avantages de la structure hiérarchique.
  - Problèmes de la structure hiérarchique.
  - Conclusion:Synthèse générale
- 

# Structure hiérarchique





# Coup d'œil historique

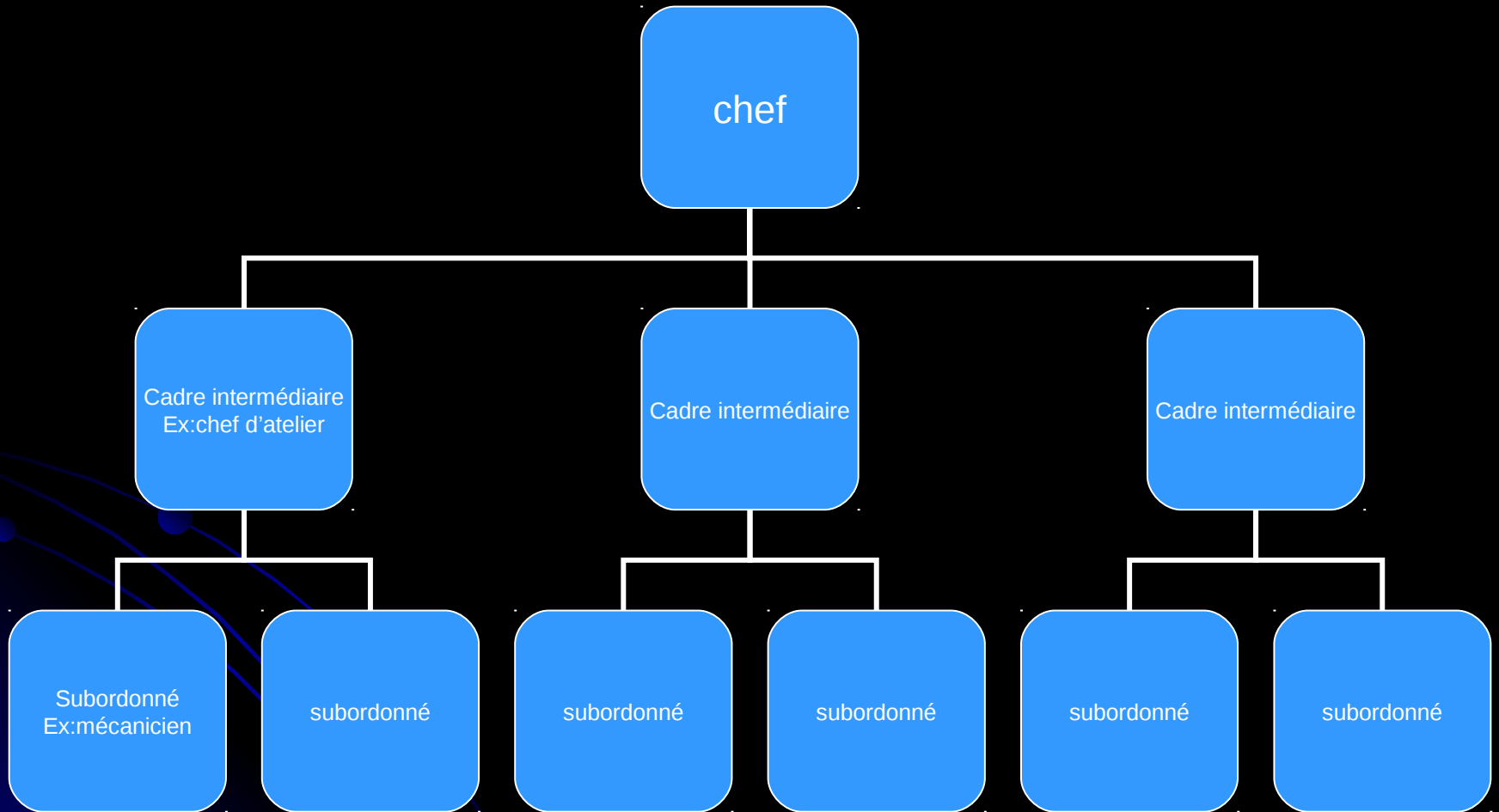
- Henri Fayol (1841-1925).
- Ingénieur français.
- Fondateur du management général
- Directeur général du comambault (compagnie charbonnière et métallurgique française)
- Il accordait une importance spéciale à la structure hiérarchique et univoque.




# Définition

- Le principe de la structure hiérarchique (linéaire) ,repose sur l'unité de commandement .
- le subordonné ne reçoit d'ordre que d'un seul chef.
- Préconisée par Fayol ,elle se présente sous une forme pyramidale.

# Organigramme simplifié



# Contexte:

- Environnement simple et dynamique a la fois.
  - Leadership très fort, parfois de type charismatique ou autocratique.
- 

# Critères d'élaboration

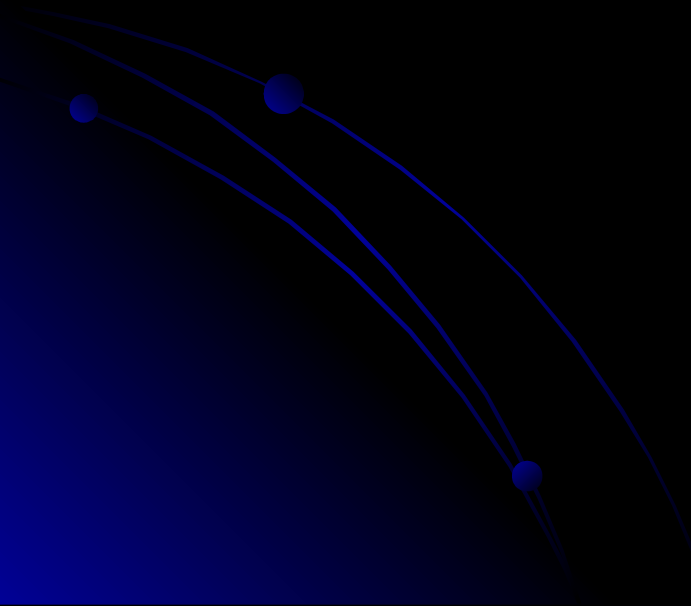
Se sont les critères sur la base desquels on va déléguer une autorité.

La répartition peut se faire:

- Par produit
- Par fonctions
- Par critère géographique
- Par critère numérique
- Par critère fonctionnel de compétence

ces critères peuvent être utilisés conjointement.


# Les actions dans une hiérarchie selon Fayol



# Actions du chef ultime

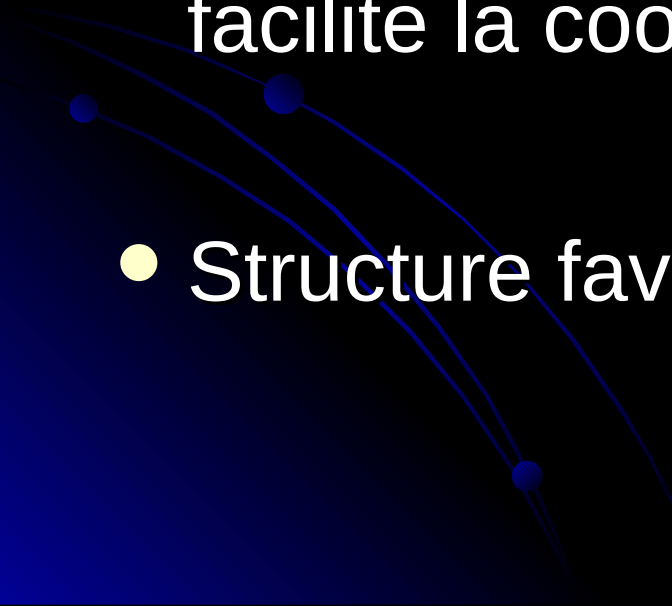
- Décider du plan (stratégie ).
- Définir l'organigramme et description des fonctions.
- S'entourer de conseils compétents dans les domaines où il l'est moins.
- Recruter ses cadres intermédiaires.
- Définir tous les principes de la gestion du personnel.
- Donner des ordres correspondant au plan.
- Définir les chemins de circulation rapides des informations .
- Lire les rapports (comptes rendus, comptes) et agir en conséquence.
- Suivre la consommation des budgets.

# Actions des cadres intermédiaires


- En fonction du plan reçu de son supérieur, définir les programmes de réalisation à plus court terme.
  - Gérer le personnel en donnant des ordres correspondant au programme établie par le chef de l'organisation.
  - Faire remonter l'information.
- 



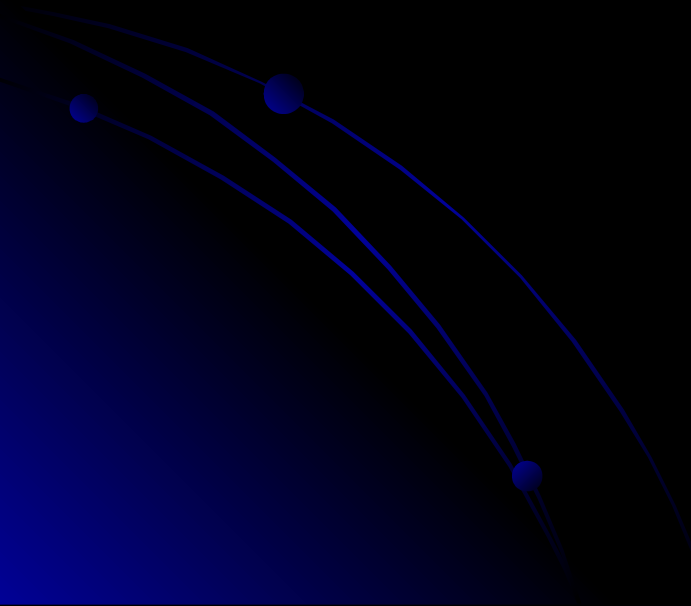
# avantages

- L'autorité et les responsabilités sont clairement définis, simple.
  - Respect de l'unité de commandement qui facilite la coordination.
  - Structure favorable a l'activité.
- 

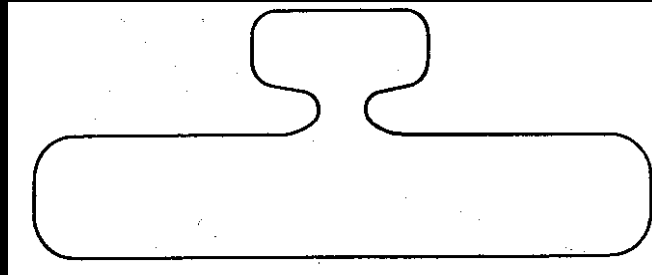
# inconvenients

- Rigidité
  - Lenteur de l'information
  - Difficile a mettre en place (notamment dans un environnement complexe)
  - Une centralisation excessive
  - Ne favorise pas la prise d'initiative
- 

sythése



# Structure hiérarchique



Structure : \* simple, informelle, flexible, fonctionnels de support logistique et ligne hiérarchique peu développés.

\*activités réalisées autour du chef d'entreprise, qui exerce le contrôle personnellement à travers la supervision directe.

Contexte : \*environnement simple et dynamique.

\*leadership très fort, parfois de type charismatique ou autocratique.

\*création, crise, retournement de tendance.

\*petites organisations.

Stratégie : \*processus souvent de type visionnaire en grande partie délibérée mais émergente et flexible pour les détails.

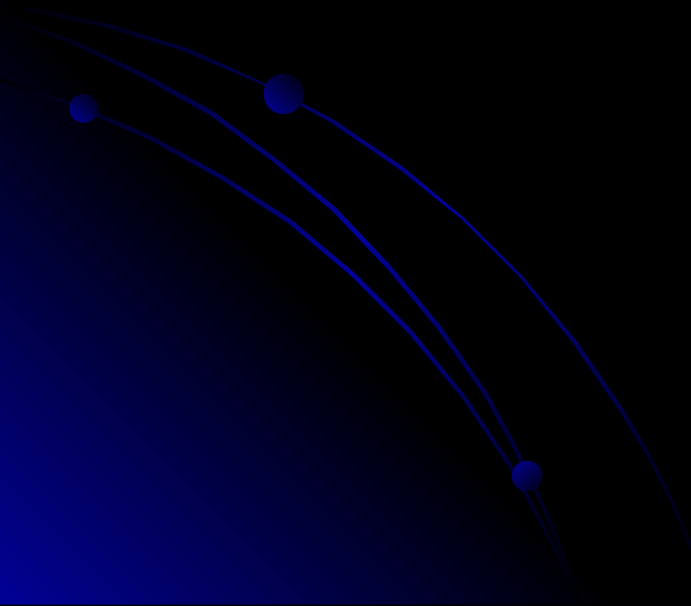
\*organisation malléable aux positions du leader dans des créneaux protégés.

Problèmes : \*réponse rapide, sens de la mission mais :

\*vulnérable, limitée.

\*danger de déséquilibre de la stratégie ou des opérations.

Merci pour votre attention



# Plan de l'exposé

- Introduction:- définition générale de la notion de structure.  
-types de structure.
  - Coup d'œil historique(Henri Fayol).
  - Définition de la structure hiérarchique.
  - Contexte et critères d'élaboration.
  - Les actions dans une hiérarchie selon Fayol
  - Avantages de la structure hiérarchique.
  - Problèmes de la structure hiérarchique.
  - Conclusion:Synthèse générale
- 