

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>8 L'organisation, la planification et la production</b> 8.1 L'organisation	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

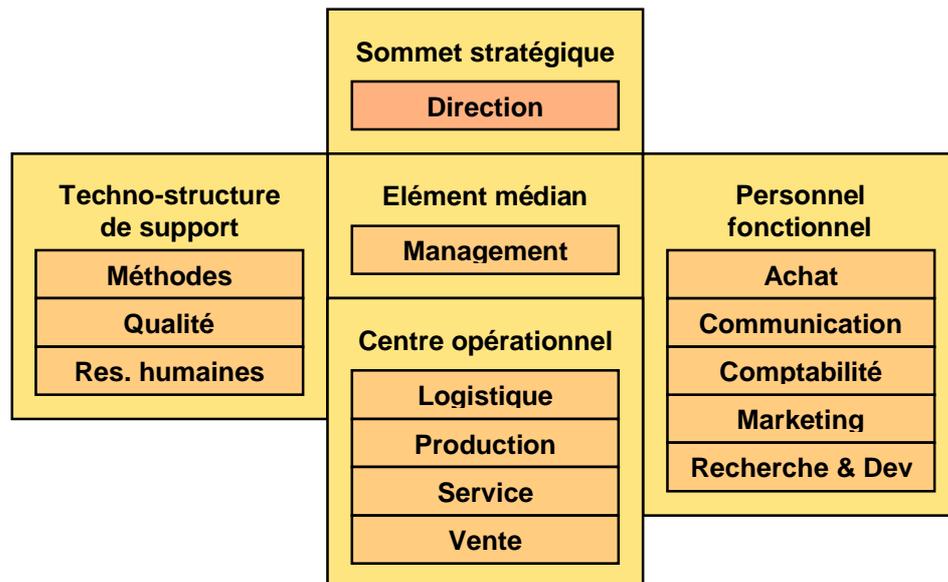


Figure 314 – Le positionnement organisationnel des fonctions de l'entreprise

La répartition des fonctions évolue en vue de concentrer les forces sur les individus opérationnels au détriment des individus fonctionnels. Ainsi, les métiers fonctionnels se transforment en métiers de techno-structure servant de support aux individus opérationnels composés du management et des employés correspondant au cœur du métier de l'entreprise. Cela est notamment le cas pour la fonction de ressources humaines.

### 8.1.4 Le découpage organisationnel de l'entreprise

a

L'entreprise est découpée en divisions organisées en départements. De façon idéale, le découpage organisationnel de l'entreprise est le suivant :

- Une division  **Holding**  regroupant les fonctions de stratégie de l'entreprise, de finance consolidée et de la communication institutionnelle.
- Une division par base stratégique avec un département par unité stratégique.
- Une division pour les fonctions qui sont mutualisées entre les activités stratégiques.

Les fonctions mutualisées peuvent être la facturation, les achats, le recouvrement, etc. En fait, selon des besoins de spécificités des activités stratégiques, ces fonctions peuvent être partagées ou non et, si oui, au niveau de la base stratégique ou au niveau de l'entreprise. Le dilemme de mutualité est similaire à celui de la segmentation du marché en marketing :

- Il existe des différences significatives permettant une gestion spécifique procurant un avantage opérationnel supplémentaire.
- Cette distinction est économiquement rentable i.e. le coût de la différenciation est recouvert par la marge commerciale des ventes supplémentaires inhérentes à cette segmentation.