La structure de l'entreprise évolue en fonction de plusieurs facteurs internes et externes qui influencent la répartition des tâches, des responsabilités et des pouvoirs.

1. La taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande, plus la division du travail est poussée. Elle nécessite davantage de services, de niveaux hiérarchiques et de mécanismes de coordination.

2. L'âge de l'entreprise : avec le temps, l'entreprise accumule des expériences, des règles et des procédures. Sa structure peut devenir plus complexe et plus bureaucratique.

3. La technologie et le mode de production : les choix techniques influencent l'organisation du travail. Par exemple, la production de masse nécessite généralement davantage de standardisation et de contrôle que la production unitaire.

4. L'environnement : dans un environnement stable et prévisible, une structure centralisée et formalisée peut être efficace. En revanche, un environnement complexe et instable favorise une structure souple et décentralisée, permettant de réagir rapidement aux changements.

5. La culture nationale et organisationnelle : les valeurs, les habitudes, les traditions et les comportements influencent les relations hiérarchiques, la communication et la répartition des responsabilités.

6. Le style de management : un dirigeant autoritaire privilégie généralement la centralisation des décisions, tandis qu'un dirigeant participatif favorise la délégation des pouvoirs et l'implication des salariés.

7. La stratégie de l'entreprise : les choix stratégiques déterminent les besoins organisationnels. Par exemple, une entreprise qui se développe à l'international peut adopter une structure divisionnelle par zone géographique.

8. La nature de l'activité et la qualification du personnel : une entreprise industrielle, commerciale ou de services n'a pas les mêmes besoins organisationnels. De même, un personnel hautement qualifié peut favoriser davantage d'autonomie et de décentralisation.

Conclusion : la structure de l'entreprise n'est pas figée. Elle doit évoluer en fonction de sa taille, de son âge, de sa technologie, de son environnement, de

sa culture, de son management, de sa stratégie et des compétences de son personnel afin d’assurer sa cohérence et son efficacité.