

LE TAYLORISME

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu

A la fin du siècle dernier, Frédéric TAYLOR établit une théorie de Gestion Scientifique des Entreprises et de Méthodes de travail basée sur l'étude des temps élémentaires.

Les principes essentiels sont les suivants:

- Les responsabilités d'organisation des tâches, même les plus élémentaires, sont du ressort de l'encadrement ; les ouvriers sont de purs exécutants
- Chaque ouvrier ne réalise qu'une tâche très courte, afin d'obtenir un bon rendement par l'accoutumance au travail à réaliser : c'est le travail à la chaîne
- L'encadrement doit contrôler la qualité d'exécution et le temps passé : c'est le règne du chronomètre

Un bon travailleur est celui qui réalise exactement ce qu'on lui demande.
En échange de son travail, il reçoit un salaire, c'est ce qui doit le motiver.

LES RELATIONS HUMAINES

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu

MAYO : EXPERIMENTATIONS DE HAWTHORNE

Ces expérimentations se sont déroulées entre 1927 et 1932 sous la direction de MAYO, avec l'aide d'une équipe de scientifiques de HARVARD et d'une centaine d'enquêteurs. Elles ont concerné les 20 000 employés de l'usine Hawthorne de la WESTERN ELECTRIC à Chicago.

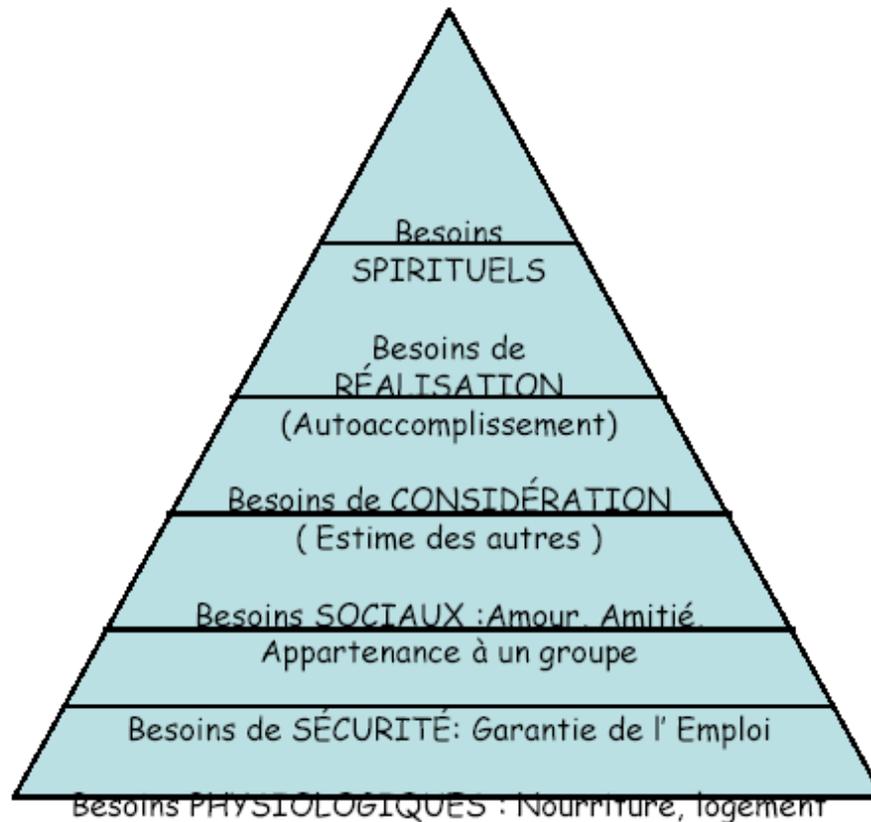
Les faits suivants ont été constatés:

- En améliorant les conditions de travail (éclairage, rythmes,...), la productivité augmente
- Le retour à une situation précédente augmente encore la productivité
- On observe également des gains de productivité lorsque les conditions de travail sont élaborées avec les employés eux-mêmes en petites équipes

Les conclusions de MAYO étaient que les conditions matérielles jouaient un rôle secondaire par rapport aux motivations suscitées par la liberté psychologique, la considération et le sentiment d'appartenance à un groupe.

LES RELATIONS HUMAINES LA PYRAMIDE DE MASLOW (1954)

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu



LES RELATIONS HUMAINES LA PYRAMIDE DE MASLOW (1954)

Pour MASLOW, il est nécessaire que les besoins d'une couche inférieure soient satisfaits pour que les besoins de la couche du dessus puissent être envisagés.

Exemple: Le besoin essentiel d'un employé en CDD sera la poursuite de son CDD ou le fait de trouver un autre travail. Il sera très difficile de le motiver sur l'importance du travail en équipe dans le cadre d'un projet

LES RELATIONS HUMAINES

THEORIES DE MAC GREGOR

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu

L'HOMME X :

- Epreuve une répulsion naturelle pour le travail et va tout faire pour l'éviter,
- Il doit donc être dirigé, contrôlé, forcé, voire même menacé pour travailler surtout pour travailler en, et pour, une collectivité.
 - Il préfère être dirigé et fuit les responsabilités.

Bref il est MAUVAIS : si on le laisse livré à lui-même il ne se rasera plus, ne se lavera plus, ne fera rien et cherchera les chemins de moindre effort.

LES RELATIONS HUMAINES THEORIES DE MAC GREGOR

L'HOMME Y :

- Il lui est plus naturel de travailler que de se reposer ou jouer
- Le travail peut lui être une source profonde de satisfaction
- Sa motivation pour l'atteinte d'objectifs dépendra de la satisfaction qu'il attend de leur atteinte. Et la satisfaction qu'il retire d'avoir accompli une tâche nourrit sa motivation pour la tâche suivante.
- Pour ce faire, il est prêt à apprendre, à accepter, voire même à rechercher des responsabilités

Bref L'HOMME EST BON : si on lui ouvre des espaces de liberté, il les utilisera pour s'épanouir, fera travailler son imagination pour se fixer des objectifs nouveaux, et la reconnaissance de la collectivité (ou de son chef représentant de toute la collectivité) lui est une récompense suffisante.

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu

LES RELATIONS HUMAINES THEORIES DE MAC GREGOR

Bien que la théorie X semble complètement dépassée, force est de constater que de nombreuses entreprises continuent à fonctionner avec ce principe.

La théorie Y, séduisante dans son principe, n'a jamais pu fonctionner telle quelle.

Il faut lui ajouter une limitation du cadre des responsabilités et un minimum de contrôle (nécessaire à la reconnaissance du travail accompli), pour que les individus travaillent dans une organisation qui soient suffisamment « sécurisée ».

LES RELATIONS HUMAINES

Méthodes préconisées par HERTZBERG pour ENRICHIR le Travail

- Remplacer la plupart des contrôles par de l'autocontrôle
- Augmenter les possibilités de prise d'initiative
- Augmenter le périmètre du travail à exécuter
- Donner plus de liberté dans la façon de faire
- Faire périodiquement des rapports à l'employé sur son travail
- Introduire des tâches nouvelles
- Permettre aux employés de devenir des experts

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu

LE MANAGEMENT PARTICIPATIF

Tom PETERS et Robert WATERMAN

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu

Dans le livre " Le Prix de l'excellence" paru en 1982, ils ont défini les traits communs de 62 entreprises performantes, en particulier:

- parti pris de l'action: management baladeur, groupes d'intervention, équipes de projet, vertus de l'expérimentation, peu de papiers
- autonomie et esprit d'entreprise: encourager l'innovation, générer des "champions", communiquer intensément, tolérer l'échec
- productivité basée sur la motivation du personnel: individus respectés et traités en adultes, acceptation et exploitation des différences
- valeurs partagées
- structure simple et légère: responsabilité claires, état-major réduit

LE MANAGEMENT PARTICIPATIF

PRINCIPES ESSENTIELS

- Le manager est avant tout un leader, un animateur
- Prise en compte des spécificités des personnes
- Management plus intuitif
- La délégation est la base du management
- Les décisions sont prises après recherche de consensus
- Les structures sont souples, moins hiérarchiques
- Organisation repensée en terme de processus et non de tâches (reengineering)
- Création d'équipes de projet transhiérarchiques, plus motivantes que les structures traditionnelles
- Large place à la communication
- Projet d'entreprise, Vision
- Management par la Qualité Totale (TQM) visant tout à la fois la satisfaction du client, de la société et du personnel.

Retrouvez nous
gratuitement sur
www.qualinnov.eu