



L'ÉCOLE DES RELATIONS HUMAINES

ELTON MAYO

1930 ⇒ *L'Homme affectif*

Est à l'origine de l'école des relations humaines

Expérience de Hawthorne ⇒ Westen électrique :

Objectif: savoir comment augmenter la productivité en améliorant les conditions matérielles de travail des salariés.

Un groupe expérimental et un groupe témoin.

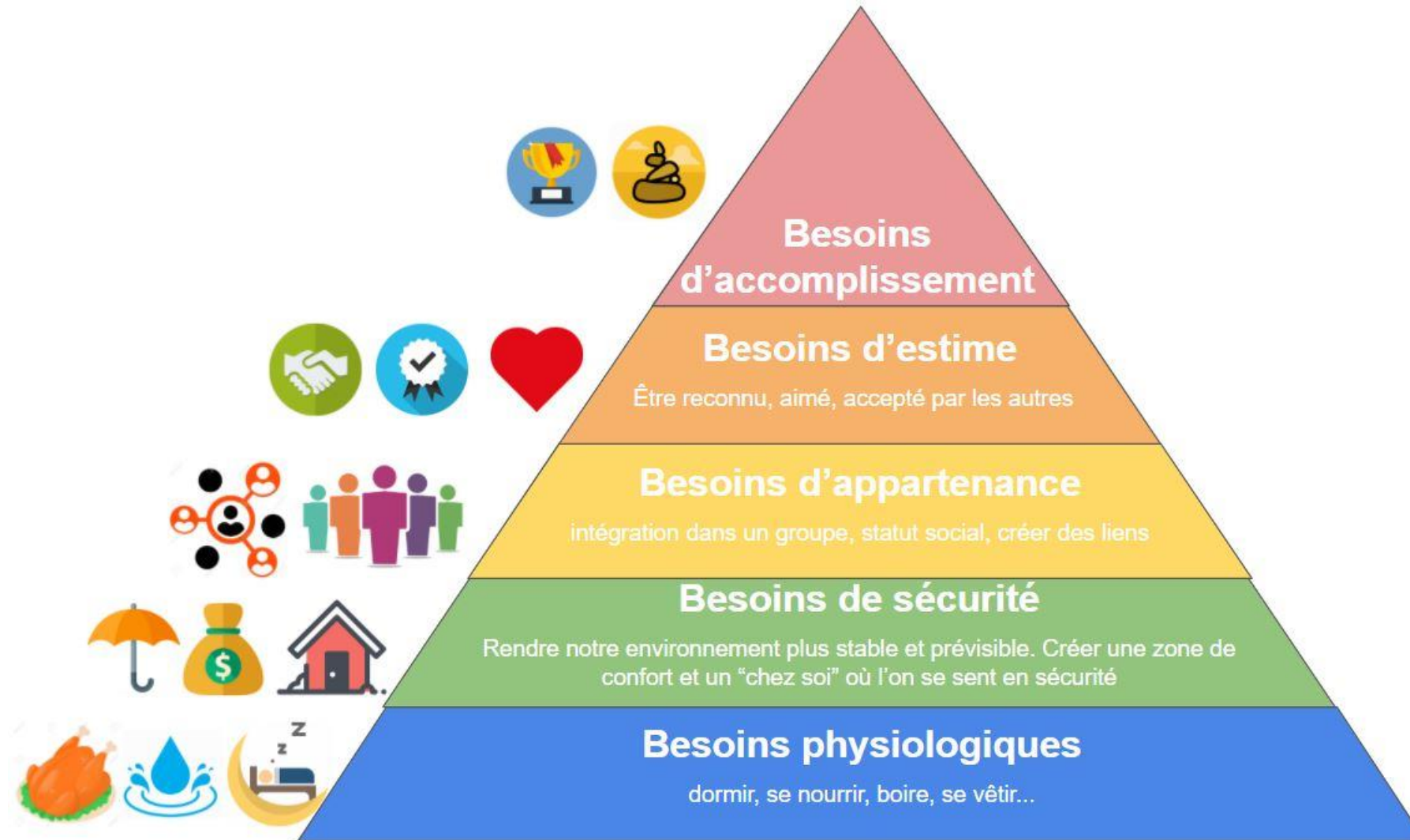
Le groupe expérimental a été mis dans les meilleures conditions de travail (un changement d'éclairage) → La productivité **a fortement augmentée**. Mais en revenant aux conditions normales de travail la productivité reste élevée :

- ❑ De plus, lorsque que les relations interpersonnelles sont bonnes, les conditions matérielles importent peu, d'où l'importance des besoins sociaux du personnel.
- ❑ Le fait d'être distingué des autres rend l'employé plus motivé



ABRAHAM MASLOW

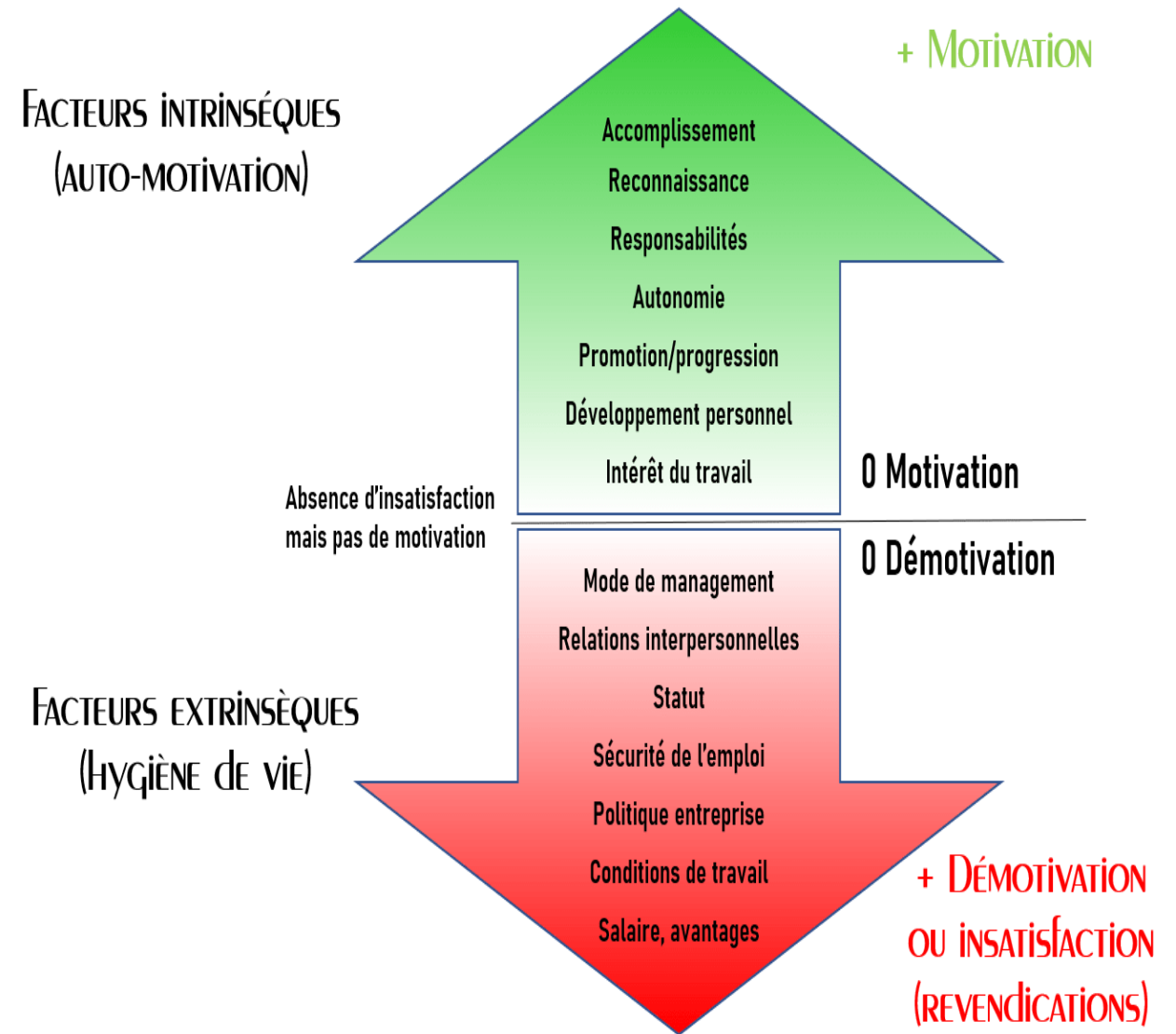
LA PYRAMIDE DES BESOINS



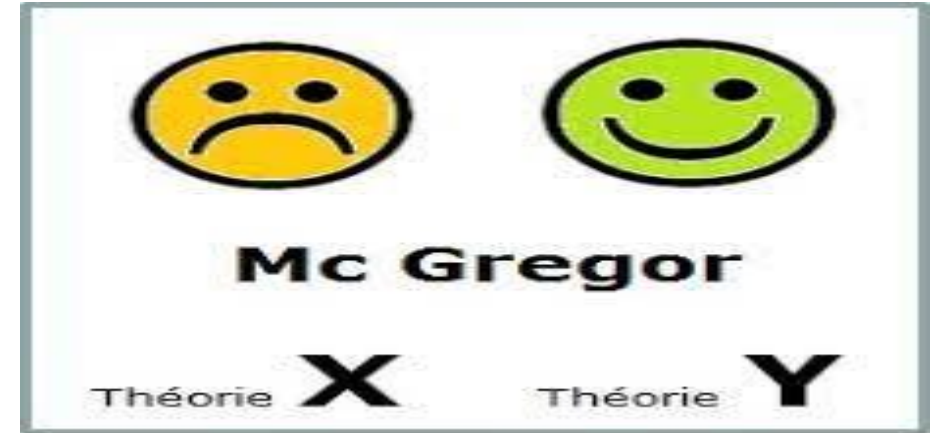
FREDERICK HERZBERG

Il y a grande chance de trouver de la motivation dans un état de satisfaction.

Par ailleurs, il recommande l'enrichissement des tâches pour mieux responsabiliser les Hommes



DOUGLAS MCGREGOR (THÉORIES X, Y)



La théorie X : la plupart des êtres humains sont supposés paresseux. Ils n'aiment pas le travail mais y sont contraints.

Selon la **théorie X** l'être humain a une aversion innée au travail. Pour le motiver, il faut lui appliquer la méthode de **la carotte et du bâton**, encore qualifié de :

- Style autoritaire
- Direction par objectif (DPO)

Définition DPO : Il s'agit de fixer des objectifs aux subordonnés et les contraindre à les atteindre sous peine de sanctions.

La **théorie Y** : les individus, en réalité, ont un besoin psychologique qui les pousse au travail. Ils désirent s'accomplir personnellement et progresser dans l'exercice des responsabilités.

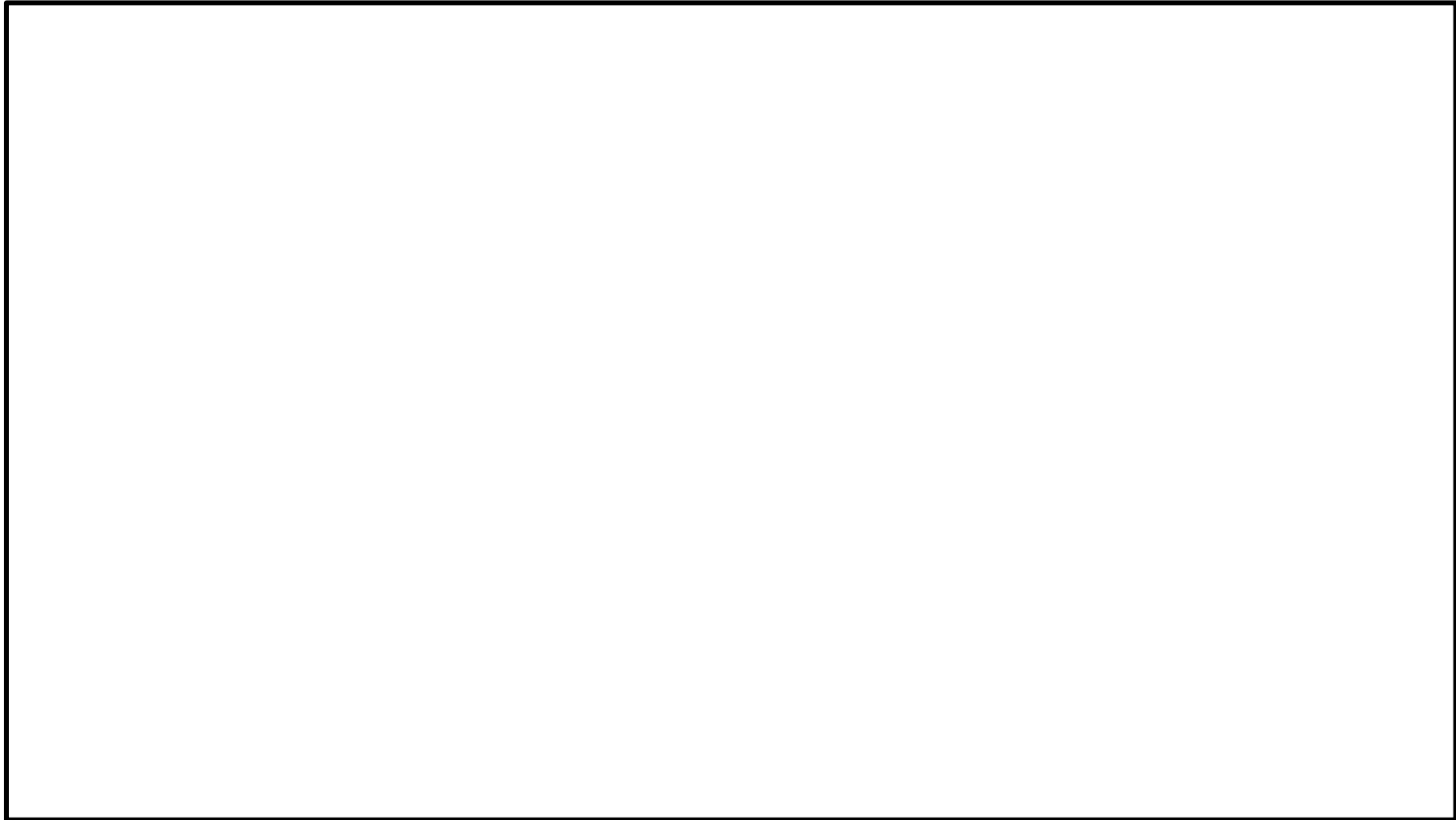
Selon la **théorie Y** certaines personnes aiment prendre des initiatives. Pour ces personnes il faut appliquer la DPPO (direction participative par objectif).

Définition DPPO : Il s'agit de permettre à des collaborateurs de négoier les objectifs, ils sont suffisamment responsables pour les représenter et les atteindre.



STANLEY MILGRAM “SOUMISSION À L’AUTORITÉ”

EXPERIENCE DU PETIT MONDE



KURT LEWIN ET RENSIS LIKERT

Lewin : il identifie trois styles de leadership :

Le style autoritaire : Consiste à diriger par des ordres impératifs et à imposer les décisions.

Le style permissif : Caractérise un manager qui s'implique très faiblement dans son groupe et qui laisse les membres de son groupe s'auto diriger.

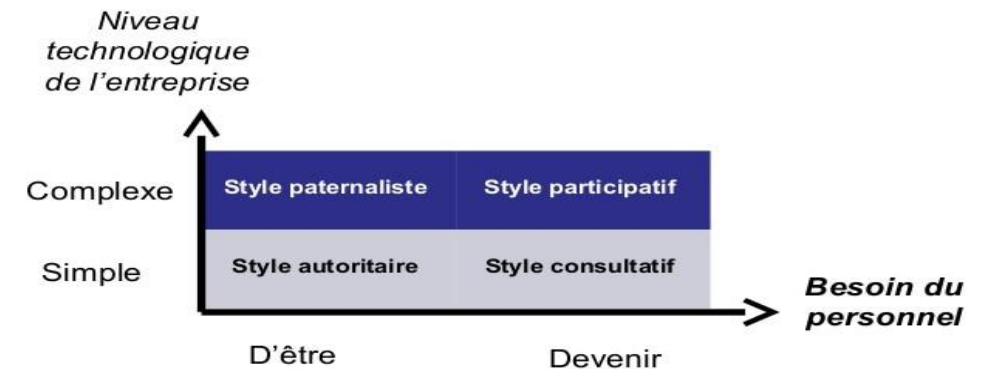
Le style démocratique : Caractérise un manager qui participe activement à la vie du groupe et qui encourage ses membres à faire des suggestions, à participer aux discussions et à faire preuve de créativité.

Likert:

- Le style autoritaire exploiteur
- Le style autoritaire paternaliste
- Le style consultatif
- Le style participatif

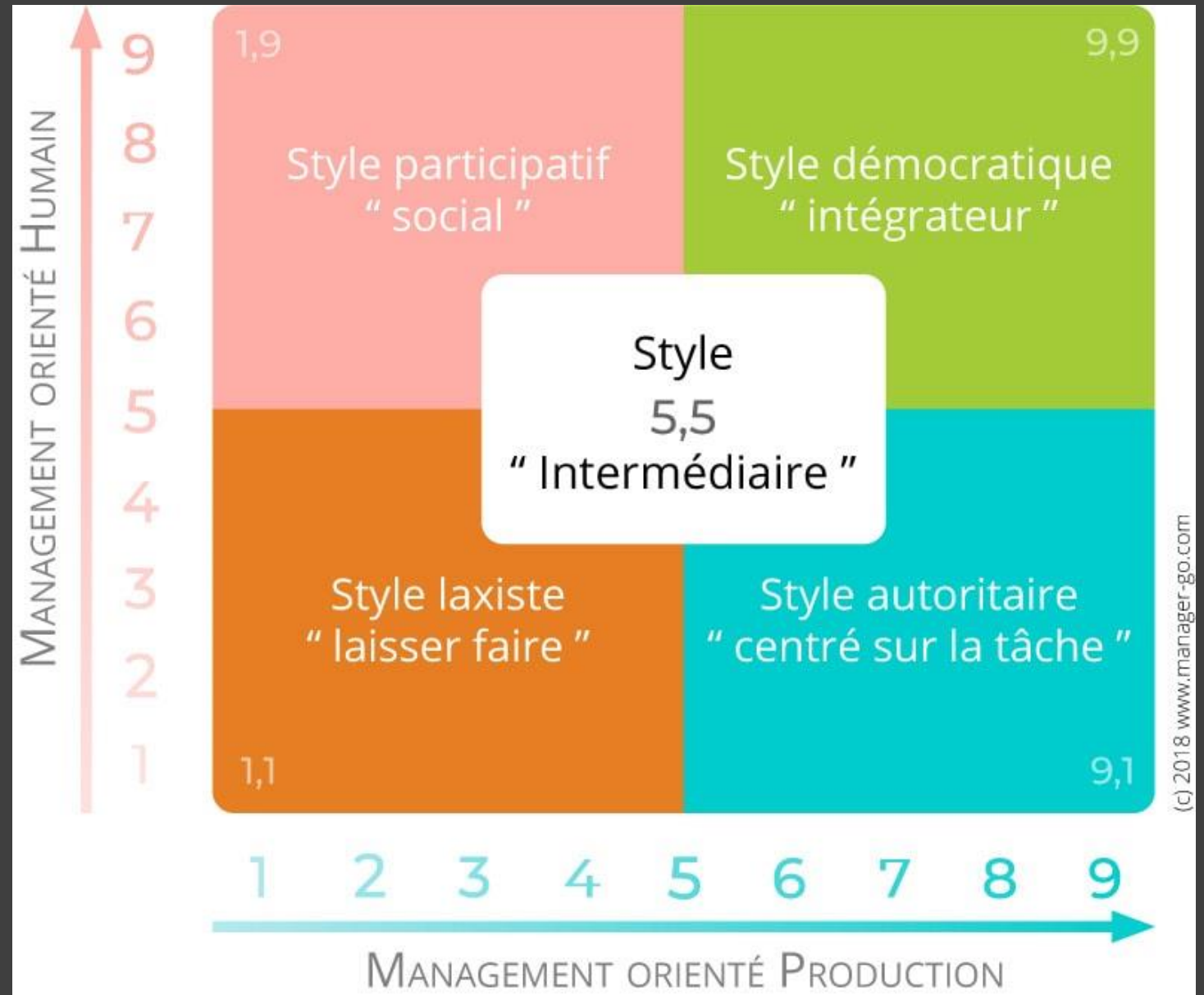


Les quatre systèmes de management de Rensis Likert



Le modèle de LIKERT

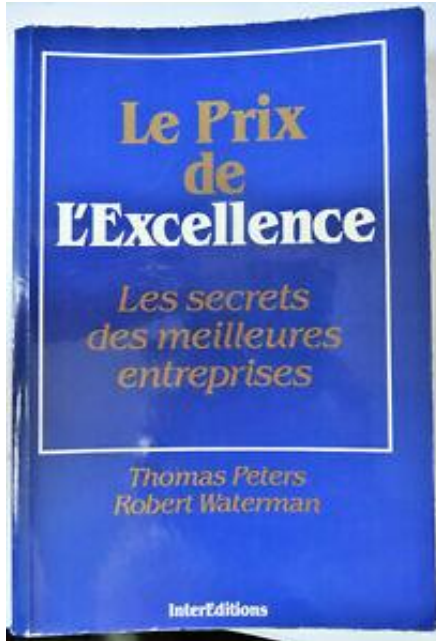
GRILLE BLAKE ET MOUTON





VERS LES TENDANCES ACTUELLES

PETER ET WATERMAN



Le Prix de l'excellence "In Search of Excellence"

Une enquête effectuée par Peter et Waterman sur les 500 meilleurs entreprises mondiales (*Quel est leur point commun ?*).

Les huit attributs des meilleures entreprises

1. Elles ont le parti pris de l'action.
2. Elles restent à l'écoute du client.
3. Elles favorisent l'autonomie et l'esprit novateur.
4. Elles fondent la productivité sur la motivation du personnel.
5. Elles se mobilisent autour d'une valeur clé.
6. Elles s'en tiennent à ce qu'elles savent faire.
7. Elles préservent une structure simple et légère.
8. Elles allient souplesse et rigueur.

WILLIAM OUCHI : “THÉORIE Z”

La théorie Z: le modèle japonais

Ouchi a étudié le comportement des salariés des entreprises japonaises. Ils sont tous dévoués pour le projet commun de leur entreprise, d'où la notion de **cohésion** qui rendait ces entreprises les meilleurs au monde.

Avec les tendances actuelles de nouveaux termes sont apparus en management :

- Implication
- cohésion
- Adhésion

Ma boîte ressemble plus à une garderie pour adultes qu'à une startup à 9M€/an.

Aujourd'hui, on a reçu des fauteuils massants. Hier c'était un billard.

Mais on a aussi :

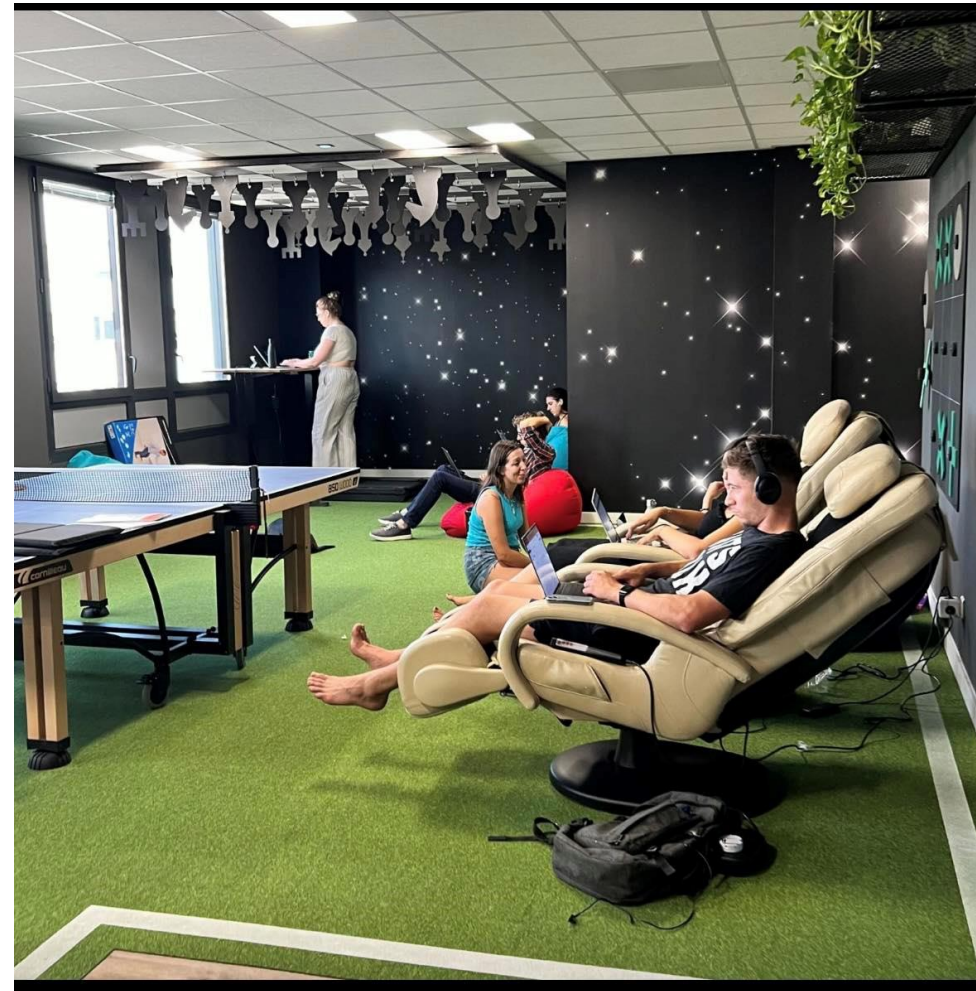
- des gens qui travaillent en chaussettes, pilou-pilous ou chemises hawaïennes
- un jeu d'échec géant suspendu au plafond (personne ne s'en sert)
- un baby, une table de ping pong ET une table de beer-pong
- la crème de la crème des créateurs LinkedIn
- un congélateur transformé en bain froid
- un CEO qui fait des posts en escaliers
- 300 jours de soleil par an (MTP tavu)
- le meilleur support tchat de France
- une armée de loutres du SEO
- une terrasse "vue sur la mer"
- une piscine à boules 5x3m
- une salle de réunion Joker
- un hamac géant 4x3m
- la plage à 10 minutes
- de la bonne humeur
- des walking desks
- un hammam
- 250 plantes
- de la joie

Et après ça me demande "vous recrutez en full remote ?"

Les gens pigent vraiment rien.

Amusez-vous.

La vie est trop courte pour faire 9-17h en costard-cravate dans un box gris sous la dictature d'un petit-chef névrosé.





Efficacité et efficience ?