

↳ Normalisierung soll die **meilleur**

(separation de la conception et la fabrication).

L'analyse de Taylor apprécie : la division verticale du travail

• T.S.T.

- Ford \Rightarrow Fordisme et production de masse
 - Fayol (1841-1925) \Rightarrow Administration industrielle et générale due à la recherche de l'efficacité
 - Weber (1864-1920): les fondements de l'autorité

meilleur magasin de faire.

↳ analyse de l'amélioration de la productivité en trouvant les

soft plus performance.

↳ Taylor observe et se rend compte que certains employés

Exploración de la fuerza de trabajo

directive de machines à travail perl sa valeur.

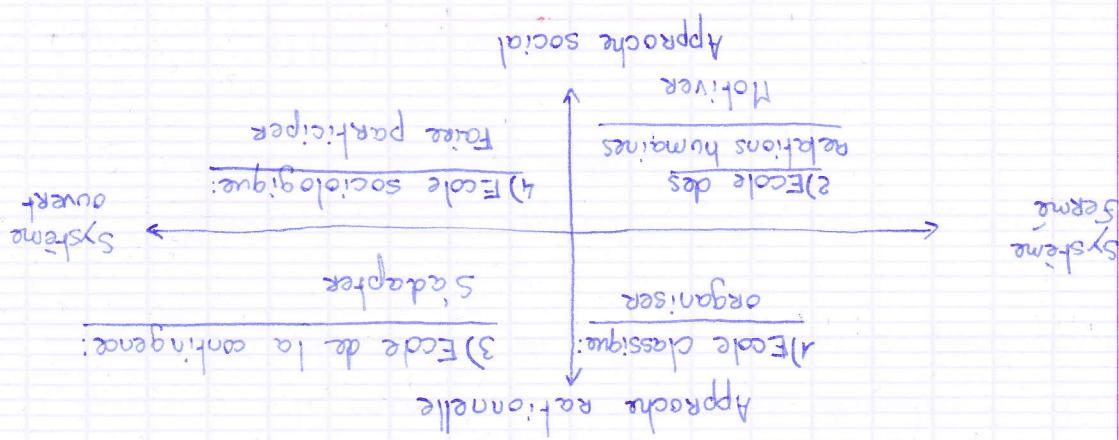
des projets. Mais l'organisation est simple :

capitulaisfe. Famille puissante se forme et investisse pour gagner

LSA 1 : Espaceur , classes fixes et remises . Apparition de bourgeois

- F.W Taylor (1856-1911) : Gravau is a chain scientific que du travail.

I/Ecole classe que:



les difficultés échelées de management

- la gestion administrative des documents
 - la gestion sécurité de prévention des risques
 - la gestion comparable à celle des CGHs
 - la gestion financière des ressources en capital humain
 - la gestion commerciale d'achat de vente
 - la gestion technique de production
 - la description des fonctions essentielles:
- Faydal s'occupait des mines. II appartenait:

3) Faydal et l'organisation générale de l'organisation:

- la société de consommation
 - II voulait sur le moyen terme. C'est le début de pouvoir d'achat prépare à stimuler le marché.
 - au marché pour faciliter les meilleurs offres du fabricant
 - Remunération des ouvriers pour un salaire supérieur
 - Standardisation industriel des prix
 - Elle va donc plus vite.
 - la chaîne continue. On échappe à la phase de production.
 - L'utilisation de convoyeurs pour organiser le travail à Ford appelle, après la visite des abbatoirs de Chicago:
 - la Ford T inonde le marché: standardisation
- 2) Ford et la production de masse:

service. ex: mac - do

Neo-Taylorisme: application des normes du Taylorisme au

- ouvriers par un salaire suivant la productivité
- le salaire au rendement: la stimulation du travail des forces productives.
- la division horizontale du travail: c'est la décomposition

valorisée. Il y a plus de justification. Exemple : rapport à l'argent et à la vision de l'enfance (les principes culturels sont plus respectés / à cause des racines des pechés) et réjette l'egoïsme. Le rapport avec dieu est direct, et la rémission est le capitalisme ; le protestantisme rejette le catholicisme, c'est un sociologue des religions. Il analyse l'impact des religions sur les sociétés. Il écrit l'éthique protestante et le catholicisme sur les sociétés. Il étudie l'impact des croyances sur les sociétés.

4) Weber et le fondamental bureaucratique :

de papérasseur.

- CombaHtre les abus de réglementation de l'entreprise
- Veiller à ce que les intérêts particuliers soient au cœur de l'entreprise
- Faire observer la discipline
- Permettre des sanctions en cas d'erreure.
- Rémunérer équitablement et habilement (pour la concurrence)
- Encourager les initiatives et les responsabilités
- Définir les attributions et faire confiance.
- Concevoir à un bon fonctionnement (moyen terme)
- Formuler des décisions claires, nettes et précises
- Concentrer les actions, coordination des efforts.
- Établir une direction unique, cohérente et rigoureuse.
- Soit en rapport avec le but.
- Veiller à ce que les ressources (matérielles et sociales) préparent le renouvellement exécutive.
- Veiller à ce que le programme d'actions soit minutieux.
- Prévoir, organiser, commander, coordonner, contrôler
- Les principes fondamentaux de management :

- I) appelle deux axes de développement:
- les modifications ou travail:
 - la dynamique des groupes:
- A. Alaslow, F. Herzberg, D. Mac Gregor
K. Lewin, J. Moreno, R. Likert, C. Rogers

On va appeler ses découvertes à partir de 1960.

les besoins élémentaires.

- Elles avancent besides de reconnaissance et de considération /
- groupes de travail. Mais il arrive pas à analyser
- électrophoniques. Il observe les habitudes dans les
- habits électriques qui consistent des communautés
- E. Mayo (1880-1949): il réalise une expérience à
- la suite d'une nouvelle paradoxe:
- II/ Ecole des relations humaines: approche psychosociologique:

↳ 1960: création du modèle classique des entreprises.

(fonctions / hiérarchie / spécialisation / règles)

et précedure. Fonctionnement bureaucratique

• la légitimite rationnelle de l'legit. L'impact des règles

leader, son pouvoir de séduction sur un groupe.

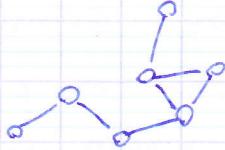
• la légitimite charismatique. L'effet d'enchaînement d'un

us et coutumes / des actions sur la communauté.

• la légitimite hereditaire: le poids du passé, des

• le fondement de l'autorité

II appelle donc:



le sociogramme permet d'individualiser la dynamique d'un groupe au travers des interactions

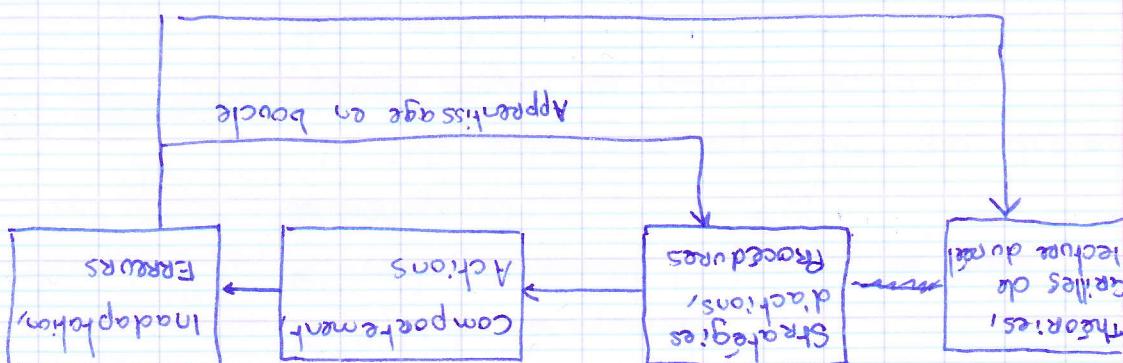
le sociogramme est un diagramme des liens sociaux qu'un
personne possède (relation personnelles, relations professionnelle
connaissances communautaires)

(6) S. Moreno (1883-1934) sociométrie des relations:

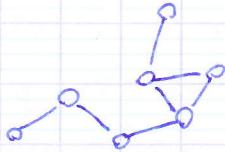
- le style autoritaire paternaliste (bienveillant) qui dirige en utilisant la consécration
 - le style collaboratif qui dirige en utilisant la consultation
 - le style participatif du supérieur, c'est à dire qui dirige en utilisant le compromis et les négociations
 - le style consultatif qui dirige en utilisant la participation
 - le style démocratique qui dirige en utilisant la coopération
 - le style autoritaire exploiteur qui dirige en utilisant la peur
 - le style autoritaire répressif qui dirige en utilisant la punition
 - le style direct, répétant les fractions de l'ordre et décrivant 4 styles de management :
- 5) Styles de management :

Un des plus produits marchera mieux.

- plus souple et ouvert
- ! il est nécessaire d'avoir recours à des types d'organisations
- lorsqu'un changement dans l'environnement se manifeste.
- Bureaux et filiales : dimension système.
- plusieurs sagas de faire.
- d'organisation. Suivant les technologies, il peut y avoir plusieurs formes à toute une gamme de type possibles d'aujourd'hui pour une technique donnée ! il est alors faut appeler. Pour une technique donnée ! il est des entreprises qui réussissent bien et les techniques auxquelles
- Woodward : il existe un rapport entre la structure
- o les théoriciens de la configuration
- ex: ...
- l'adéquation
- o J. March et H. Simon sur la rationalité humaine
- Réactions
- o approche sociotechnique du Travail et Inshuttle of Human
- à approche systémique
- 30 gloires : économique stable
- Rationalité + délégation empêche le vivant.
- Témoignages : il manque les relations pour
- III/ Courants contemporains : approche systémique



7) C. Argyris : les boudes d'apprehension



le sociogramme permet d'individualiser la dynamique d'un groupe au travers des interactions

le sociogramme est un diagramme des liens sociaux qui sont possédés (relation personnelles, relations professionnelle, contacts de communication)

6) S. Moreno (1883-1934) sociométrique des relations:

- le style autoritaire explicatif qui dirige en utilisant la force
- le style consultatif qui dirige en utilisant la consultation
- le style collaboratif qui dirige en utilisant la collaboration
- le style participatif qui dirige en utilisant l'équipe dans la prise de décision
- le style démocratique qui dirige en utilisant la participation
- le style autoritaire paternaliste (bienveillant) qui dirige en utilisant la récompense et les sanctions
- le style autoritaire paternaliste qui dirige en utilisant la punition et les menaces
- le style autoritaire explorateur qui dirige en utilisant le management
- le style autoritaire répétiteur qui dirige en utilisant le répétition et les stratégies

Un des plus produc marquerait mieux.

la config'ance. (management par projet). Surveillance selective
 ↳ direction par objectifs, un style de management basé sur
 des accueils.
 ↳ peut responsabiliser l'individu sur des objectifs négociés
 La théorie Y / le travail peut être une source de satisfaction
 du temps de pause, modulable, facile d'achèvement
 le satisfecit si nécessaire. (ex: badge / performance, surveillance)

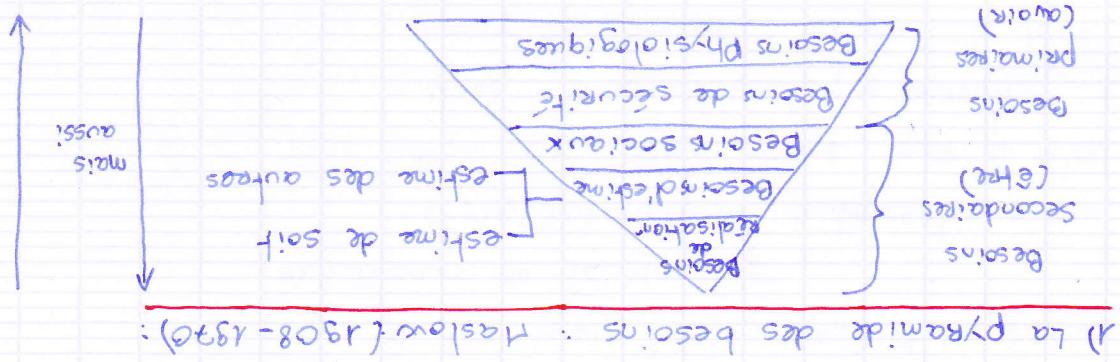
pas si! pour le travail. On doit le souhaiter, le diriger et
 La théorie qui fait l'hypothèse que l'individu a
 oppose deux conceptions de l'homme au travail.
 Mac Gregor développe une théorie du management qui
management:

3) Mac Gregor (1906-1964): config'ance et modes de

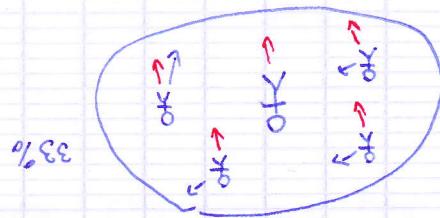
II) caractère les facteurs de satisfaction et dissatisfaction:
 voire graphique
 cibles sur le
 contextuel
 tableau du travail

2) Herzberg (1923 - 2000):

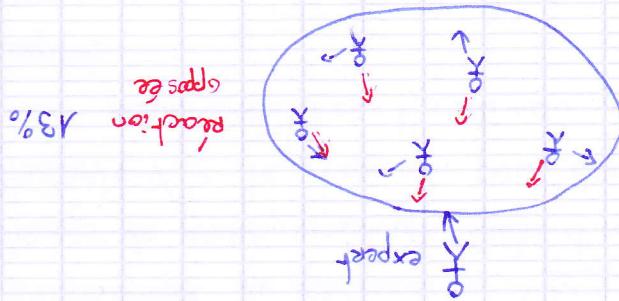
exemple: information



ex: capébulaire Rugby



II. Sopme des animaux:



II. Sopme des experts qui produisent un discours

→ Engagement de nutritionniste:

Aux meaages pour envoyer la meilleure au G1.

(corned beef) = influence la consommation des aliments

ressoudre un problème de relation alimentaire

I. est sollicité par le gouvernement américain pour

b) Théorie des champs:

et confirme performance.

qui mène pour décider. II. provoque dysfonctionnements

- style permissif qui laisse le groupe vivre à

et moyen terme nulle

compétences pour avoir un autre avis. Court terme

avant de décider. Un fait le faire des personnes

- style "démocratique" qui consulte, écoute et dialogue

Bon sur toutefois, car il n'est pas considérable

- style autoritaire autoritaire qui décide seul.

a) 3 formes de leadership:

4) KURT LEWIN (1890-1947) et les formes de leadership

la config'ance. (management par projet). Surveillance selective sur
 → direction par objectifs, un style de management basé sur
 les accès.

Un petit responsabilisier l'individu sur des objectifs négociés
 La théorie Y / le travail peut être une source de satisfaction
 du temps de pause, modulable, siège d'achivite

le sandwichier si nécessaire. (ex: badge, influence, surveillance)

pas sauf pour le travail. On doit le souffrir, le diriger et

- la théorie qui fait hypothèse que l'individu a les
 apprises deux configurations de l'homme au travail.

Mac Gregor développe une théorie du management qui
managériat :

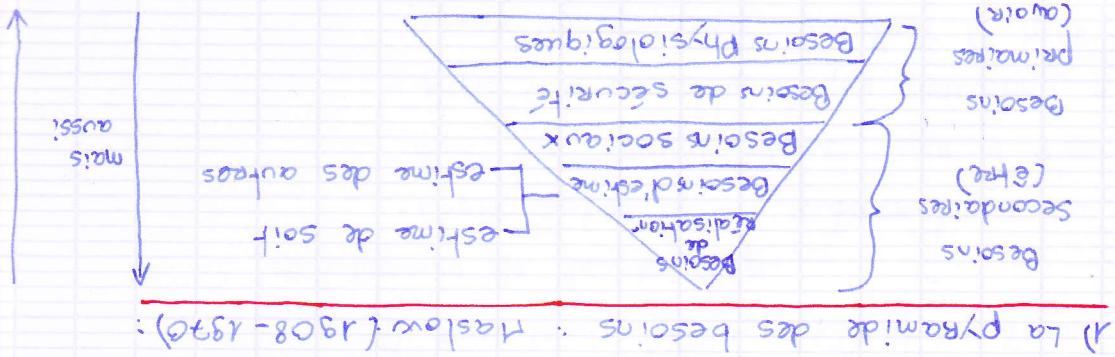
3) Mac Gregor (1906-1964) : config'ance et modes de

II) caractériser les facteurs de satisfaction et dissatisfaction.
 Voire graphique
 cibles sur le
 contextuel

coûts du travail

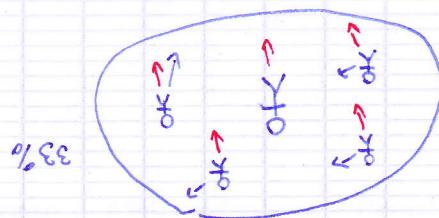
Mac Gregor (1923-2000):

exemple: informaticien
 associatif



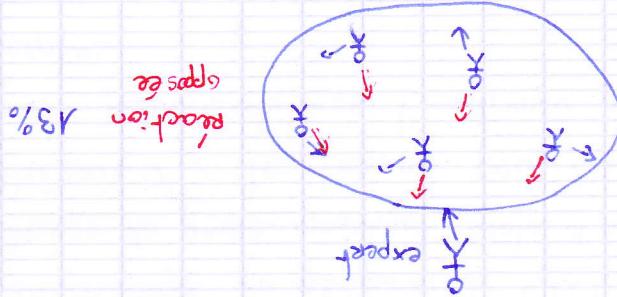
4) La pyramide des besoins : Maslow (1908-1970):

ex: capitalisme Rugby



33%

II Sphère des animaux



13%
Racine
opposée

expéf

II Sphère des experts qui produisent un discours

→ Engagément de nutritionniste :

aux meubles pour envoyer la meilleure au GI.
(corned beef) = influence la consommation des aliments
ressource un problème de relation alimentaire
I) est sollicité par le gouvernement américain pour

b) Théorie des champs:

et conflit performance.

lui même pour décider. II, provoque dysfonctionnements

- style permissif qui laisse le groupe vivre à

et moyen terme n'illibe

compétences pour avoir un autre avis. Court terme

avant de décider. Un fait le fait des personnes

- style "démocratique" qui consulte, écoute et dialogue

Bon sur temps ferme, car il n'est pas considérable

- style autoritaire autoritaire qui décide seul.

a) 3 formes de leadership:

4) Kurt Lewin (1890-1947) et les formes de leadership

(conférence famille)

ex: Carlos Beaume : libanais qui part en France à cause de la guerre. Il choisit au final, mais peut pas augmenter

- Japon : unicité et base de consensus

- Angleterre : pragmatisme

ex: - France : dirigeants sont de la base avec l'expérience
- Allemagne : difficultés à se comprendre.

- les salariés d'une culture différente peuvent avoir des

I) Sait ressortir la notion de culture:

a) D'Iribarne : la logique de l'honneur:

III) l'approche sociologique:

- importance de l'environnement

II) Approche : - pas de modèle universelle

différentes marques de culture sous forme de cultures

incentivant et inscrivant l'heure. Les types d'organisation peuvent

avec différentes marques de différences conditions techniques

des organisations qui fondent dans un environnement

avec différents types d'organisation soit accessoires pour composer

D) différents types d'organisation soit accessoires pour composer

- laurier et losch:

influence culturelle

suppression des cadres



organisation en silos

ou



silos d'informations intrables

pas adaptable aux

informations externes

flexibilité difficile

principe du

ex: organisation

si pas de périodicité,

si pas de périodicité,
soit périodique
à des crises,
à des charges
de fonctionnements. Plus de périodicité
à des crises, donc hiérarchie

- marginal second
 - informations : machine de l'information
 - expert : dans un domaine
 - hiérarchie : division des rôles
- Formes de pouvoirs :

↳ donne du pouvoir si on les multiplie
 zones d'influence : regles au prévoit pas ces situations.
 Schéma d'actions concertées : ensemble de règles pour le collectif

6) Critique de Friedberg :

- règle commune pour pallier la manque de chef
 - caractère ambigu
 - Action collective de régulation sociale :
- 5) Feynman : les règles du jeu

- ⊕ prend du temps
 - ⊕ plus de résistance
 - ⊕ supprimer les biais
- Japanais : consensus pour prendre une décision

4) Guichi : la théorie Z :

3) Chauhak : individu dans l'organisation :

- Differences entre les différentes méthodes
- ⊖ sans aucun lieu : idéalité au travail

Il existe des croyances, mythologies, des rôles (Sagan)

La chinoise est différente non.