

MODIFICATION MODALITE PARTIEL



- **LE PARTIEL DE E42SLMC SERA EFFECTUÉE EN DEUX PARTIES :**
- **LE 22 MARS : PARTIE ORGANISATION DE L'ENTREPRISE**
- **DURÉE 1H**
- **NOTATION 2/3**
- **LE 10 MAI : PARTIE DISCOURS DE L'ORGANISATION**
- **NOTATION 1/3**

L'école des relations humaines



L'EXPÉRIENCE HAWTHORNE ET L'ENQUÊTE DE LA WESTERN ELECTRIC

L'école des relations humaines



- **Elton MAYO**
- **1880 – 1949**

- **Psychologue et sociologue australien à l'origine du mouvement des relations humaines et considéré comme l'un des fondateurs de la sociologie du travail.**
 - **A l'origine de l'expérience Hawthorne**

L'école des relations humaines



- Elle intervient dans les années 20, 30 aux USA, en réaction au taylorisme.
- Elle survient par hasard, lors d'une expérience faite à la Western Electric.
- Une interrogation : quelles conditions de travail pourraient augmenter la rentabilité des ouvriers ?

L'expérience Hawthorne



- **Demande aux experts de l'OST**



Étudier les conditions matérielles d'un grand atelier

L'expérience Hawthorne



- **Contexte de la Western Electric**
- **Morosité des travailleurs**
- **Augmentation du taux d'absentéisme et de roulement**
- **Malgré les salaires élevés, la productivité diminue**

Elton Mayo



- Mayo conteste la vision de l'homme de Taylor.
- Il veut mettre en évidence les effets de la fatigue et de la monotonie sur la productivité.
- Il veut trouver comment contrôler ces effets en jouant sur des variables comme : les pauses, les horaires, la température, l'humidité.

L'expérience Hawthorne



- 5 femmes assemblent des téléphones, une les approvisionne en pièces.
- Mayo procède à de nombreuses modifications de leurs conditions de travail (avec leur accord).
- Le nombre de téléphone fabriqué, la température et l'humidité des pièces, les antécédents médicaux, les habitudes alimentaires, de sommeil et les conversations au travail sont enregistrés.

L'expérience Hawthorne



- **Personne ne supervise le groupe**
- **On leur demande de travailler « comme elles le sentent » à un rythme confortable**

L'expérience Hawthorne



- La productivité est vérifiée en mesurant la production du groupe plusieurs semaines avant le début de l'expérience.
- Les 5 premières semaines, aucun changement ne fût fait.
- Ensuite un système de rémunération à la production fût mis en place.
- 8 semaines après, 2 pauses de 5 minutes furent ajoutées.

L'expérience Hawthorne



- **Résultats**

La productivité augmenta lorsque :

- Lors des 8 premières semaines (paiement à la pièce)
- Deux pauses de 5 minutes furent introduites pour 5 semaines.
- Les pauses furent portées à 10 mn.
- Un repas chaud fut fourni lors de la 1ère pause.
- La fin du travail fut portée de 17h à 16h30.

L'expérience Hawthorne



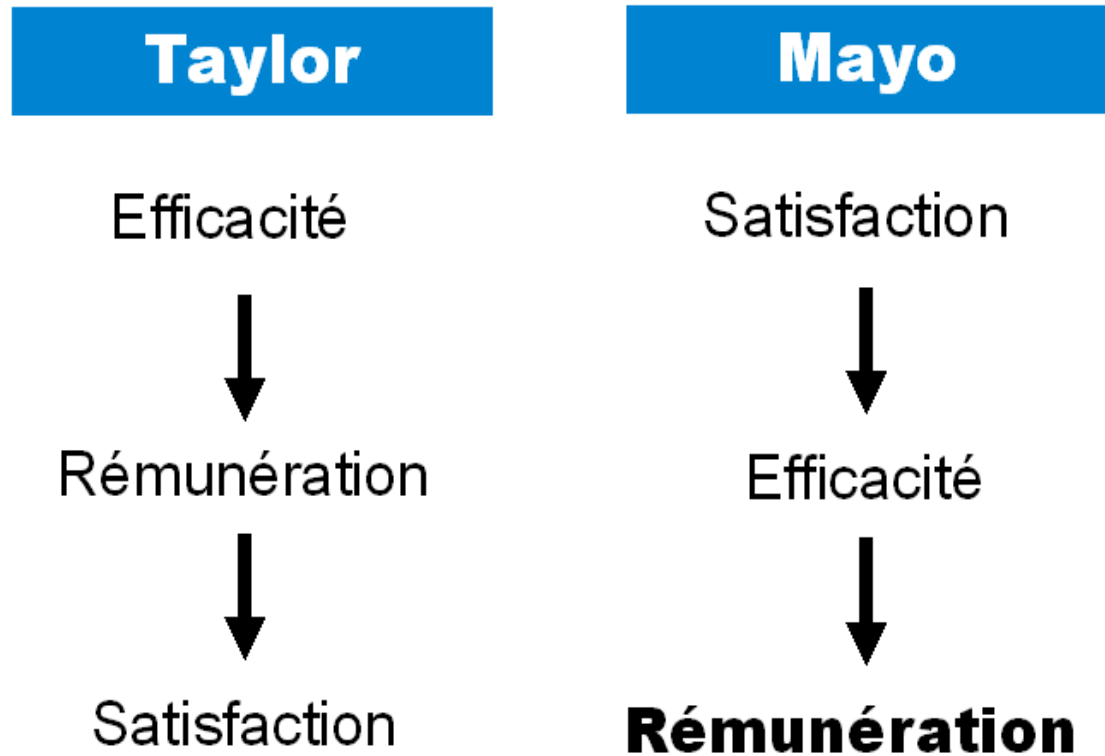
- La productivité diminua légèrement quand 6 pauses de 5 minutes furent ajoutées.
- Elle resta identique quand la fin du travail fût portée de 16 h 30 à 16h.

L'expérience Hawthorne



- Même les ouvrières non soumis aux expériences ont augmentés leur productivité !
- Même lorsque toutes les améliorations sont retirées, la productivité se maintient !
- MAYO élabore la théorie des relations humaines à partir de ces expériences.

L'équation de la motivation



1880 – 1949

Professeur et chercheur en
psychologie

Texte « Rationaliser le facteur humain » de Bernoux

page 81 à 86



- **Vous disposez de 20 minutes pour lire le texte et 10 minutes pour répondre aux questions suivantes :**
- **1 – Qu'est-ce qui explique l'augmentation de la productivité des ouvrières du test room?**
- **2 – Quel autre facteur influe sur la production?**
- **3 – Que nous apprend cette expérience sur les besoins de l'individu au travail?**

Résultats de l'expérience Hawthorne



Les ouvriers travaillent mieux lorsqu'on s'occupe d'eux

La considération contribue à leur satisfaction



Découverte de l'importance des phénomènes affectifs



Le travail est une activité de groupe et l'individu tend à vouloir collaborer avec ses collègues

Les individus ont naturellement besoin d'appartenir à un groupe

Texte



- 1 - Montrer aux salariés que l'on s'intéresse à eux suffit à provoquer un regain de motivation.
- 2 – La relation au groupe = on produit en fonction du plus grand nombre,
un chef avec une bonne relation d'écoute
(*counsellor*) motive