



Exposé :

Elton Mayo Et L'école des relations humaines

Présenté par:

➤ Elidrissi Ziani
Sofia

➤ Houssa Driss

➤ Nassiba Iyousfi

Encadré

par :

Mr
Jawab

PLAN

- Introduction : *Qu'est ce que l'école des relations humaines ?*
 - *Le mouvement des relations humaines*
- Extrait de la biographie : *Elton Mayo*
- Les expériences de Elton Mayo
 - :*L'expérience de Hawthorne*
 - a- *L'étude de l'éclairage*
 - b- *l'expérience du Test Room*
- Conclusion

t ce que l'école des relations humain

L'Ecole des Relations Humaines est née dans le cadre de la crise économique de 1929, Il s'agit d'un groupe de spécialistes en organisation dont les travaux ont montré que l'efficacité du travail des ouvriers reposait avant tout sur des considérations psychologiques et sociales, un sentiment de considération et une participation aux décisions .



Et ce que l'école des relations humaines

L'école des relations humaines s'est développée en réaction aux excès du taylorisme qui dans sa recherche de la productivité a engendré des comportements contraires à ses objectifs initiaux. Mais l'approche de l'organisation évolue en intégrant une nouvelle dimension :

- l'Homme en tant qu'individu et membre d'un groupe



t ce que l'école des relations humain

Les auteurs qui ont marqué cette école et l'apport de chacun d'eux :

1- ELTON MAYO : les changements intervenus pendant ses expériences à Hawthorne.

2- KURT LEWIN : Selon lui la dynamique de groupe s'applique en tant que procédure de changement.



ce que l'école des relations humaines

3-ABRAHAM MASLOW : il pense que la motivation de l'homme est de satisfaire ses besoins.

4- MC GREGOR : a élaboré une véritable théorie de management basée sur deux conceptions de l'homme au travail : la théorie X et la théorie Y.



Et ce que l'école des relations humaines

5- FREDERICK HERZBERG :

estime que l'organisation scientifique du travail conduit à un sous-emploi des ressources humaines en méconnaissant ses potentialités.

6- RENSIS LIKERT : Il a développé le principe de la relation intégrée comme principe majeur d'organisation (théorie des années 50).



mouvements des relations Humaine

Le mouvement des Relations Humaines est né des travaux qu'Elton Mayo (1880-1949) a entrepris à l'usine Western Electric de Hawthorne, près de Chicago, 1927-1932. Sans rejeter le Taylorisme, il cherche les conditions de la meilleure efficacité



mouvements des relations Humaine

Mayo complète l'hypothèse taylorienne selon laquelle les conditions matérielles, techniques, du travail influencent la productivité en y associant des avantages pour les employés; salaires acceptables, environnement agréable, horaires bien étudiés, sécurité au poste, sécurité de l'emploi...



Extrait de biographie : Elton Mayo

George Elton Mayo (né le 26 décembre 1880 à Adélaïde, Australie, mort le 7 septembre 1949) est un psychologue et sociologue australien à l'origine du mouvement des Relations humaines. Il est considéré comme l'un des pères fondateurs de la sociologie du travail.



Extrait de biographie : Elton Mayo

En 1922, il émigre aux Etats-Unis et se spécialise comme chercheur en psychologie industrielle en étudiant notamment le comportement au travail. Ses principales contributions sont le fruit de recherches empiriques menées au sein de la Western Electric



Extrait de biographie : Elton Mayo

Mayo a complété l'hypothèse taylorienne qui ne prenait en compte que les techniques et les conditions matérielles du travail pour améliorer la productivité, au prix d'un isolement du travailleur. Il a étudié l'impact de l'ajout de certains avantages pour les employés dans le



expérience de Hawthorne »

Entamées en 1924, mais poursuivies jusqu'au début des années 30, elles représentent l'une des plus importantes contributions à l'approche du management.



expérience de Hawthorne »

. Les enquêtes à la Western Electric sont célèbres non seulement parce qu'elles ont introduit une rupture avec le mode de raisonnement taylorien mais surtout parce qu'elles ont ouvert la voie à un renouvellement de la pensée sur les comportements humains en



expérience de Hawthorne »

Dans un premier temps, ce sont les ingénieurs mêmes de la Western Electric qui entreprennent des expérimentations, en particulier sur l'amélioration de l'éclairage. Après 1927, Mayo et des chercheurs vont les poursuivre:

- **l'enquête sur l'amélioration de**



L'expérience de Hawthorn

1.1 *Les enquêtes sur l'amélioration de l'éclairage*

- L'éclairage

1.2 *L'enquête de Mayo sur l'atelier expérimental d'assemblage de relais téléphoniques (1927-1928)*

- Le test Room



L'expérience de L'éclairage

Avant l'arrivée de Mayo, la direction de la Western Electric avait entrepris des expériences sur l'amélioration de l'éclairage dans les ateliers. Pour les ingénieurs participants, il devait exister une corrélation entre l'éclairage et la productivité des ouvrières



L'expérience de L'éclairage

Les responsables de l'expérience avaient constitué deux groupes d'ouvrières.

L'un des groupes était isolé dans un atelier expérimental au sein duquel l'éclairage (la luminosité) pouvait inattendus : varier.

Le second groupe se trouvait dans un atelier où les conditions d'éclairage restaient inchangées.

C'est le groupe témoin. Les observations faites dans les deux situations ont mis en évidence des résultats



L'expérience de L'éclairage

RESULTAT

=

- la diminution de l'éclairage n'a pas impliqué une baisse de la productivité, elle a produit au contraire une curieuse augmentation de la productivité quelque soit le groupe .
- une même augmentation de productivité est observée significativement chez le groupe témoin...



L'expérience de L'éclairage

- **Les conclusions de Mayo soulignent l'existence d'un lien étroit entre sentiments et comportements, de même que l'importance du poids du groupe sur les comportements individuels ou l'impact des normes collectives sur le rendement des ouvriers.**



L'expérience de L'éclairage

• **Elles mettent aussi en évidence qu'en matière de productivité, l'argent pèse bien moins que les normes, les sentiments et la sécurité du groupe. Cet ensemble de constatation est appelé « effet Hawthorne ».**



L'expérience de L'éclairage

Les expériences sont renouvelées de 1924 à 1927 et confirment que l'éclairage n'explique pas les augmentations de productivité. Cette conclusion négative ne dit rien sur les phénomènes qui se produisent. Pour étudier scientifiquement, on mène la recherche dans un local isolé, la test-room



Expérience du Test Room

Cette nouvelle expérience a été menée par une équipe de chercheurs d'Harvard dirigée par Elton MAYO, ils s'attaquèrent au problème fondamental: comprendre les travailleurs au travail.

Il s'agissait d'étudier les effets de la fatigue et de la monotonie.



Expérience du Test Room

Cinq ouvrières sélectionnées en raison de leurs affinités et se prêtant de plein gré aux expériences, furent isolées dans une pièce équipée de tous les appareils

d'enregistrement permettant de mesurer

l'incidence des facteurs physiques

(humidité, température) sur le rendement.

Le travail consistait à assembler des relais téléphoniques



Expérience du Test Room

Un observateur, avec lequel les jeunes filles eurent rapidement des rapports amicaux, se tenait en permanence dans cet atelier expérimental (Relay Assembly Test Room).

Selon un plan expérimental rigoureux, différentes modifications furent apportées à leur situation de travail : nombre et durée des pauses, diminution de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail, le



Expérience du Test Room

Mais aussi paradoxal que cela puisse être, celui-ci continua d'augmenter une fois que tous les avantages acquis furent supprimés et qu'on en revint à la situation initiale. Les ouvrières, ne se sentant nullement plus fatiguées, furent aussi surprises que les chercheurs de ces résultats . elles les attribuèrent aux relations agréables et confiantes



« Expérience du Test Room »

RESULTAT

=

- La production moyenne de chacune des ouvrières, qui était de 2 400 relais par semaine au début de l'expérience, atteindra 3 000 relais à la fin de l'expérience.
- La productivité a augmenté de 25 % globalement
- L'augmentation de la productivité n'a pas été affectée par les changements des conditions d'organisation du travail, mais elle a été affectée par des changements dans la



Ce que Elton Mayo a tiré de l'expérience de Hawthorne

Mayo explique les changements intervenus pendant ses expériences à Hawthorne à travers six variables psychosociologiques.

Le commandement : le dialogue concernant leurs conditions de vie et de travail a permis de passer d'un style autoritaire à un style plus participatif qui a amené une attitude plus confiante envers l'encadrement.

Les objectifs du groupe : il était motivé pour participer à cette recherche et avait le sentiment de son utilité sociale.



Ce que Elton Mayo a tiré de l'expérience de Hawthorne

Le statut social : ces ouvrières, du fait du rôle qu'on leur a demandé de jouer, ont pris conscience de leur importance. Ils ont été traités en adulte, on a fait appel à leur intelligence.

La cohésion de groupe : l'entente, l'amitié dans l'équipe, le plaisir d'être ensemble, ce que le travail à la chaîne ne peut pas permettre.



Ce que Elton Mayo a tiré de l'expérience de Hawthorne

Le leadership informel : les dialogues intragroupes au sujet de l'organisation interne au groupe avait donné naissance à un processus d'influence très marqué, en dehors de tout grade.

Le sentiment de la sécurité de son emploi : qui était meilleur pour les membres de ce groupe que pour l'ensemble du personnel de l'entreprise dans une période de crise économique



Que retient-on de l'École des Relations humaines

- L'importance de s'intéresser aux gens
- L'argent n'est pas la seule façon de motiver les gens
- Récompenser les réalisations est plus efficace que récompenser les comportements
- L'importance de porter de l'attention aux gens, les féliciter, les encourager, les soutenir



Bibliographie

- site d'Internet :

www.performancezoom.com

www.theorganisation.canalblog.com

www2.univ-reunion.fr

