

Théorie X et théorie Y **de**
Mc Gregor

PLAN

I] Présentation de l'auteur de son époque

II] Théorie X

III] Théorie Y

Conclusion

Bibliographie

I] Présentation de l'auteur de son époque :

Douglas McGregor (1906-1964), docteur en psychologie diplômé de l'Université de Harvard, puis professeur de psychologie industrielle, de management industriel au Massachusetts Institute of Technology (MIT) de 1937 à 1964. Par la suite il a été consultant auprès de nombreuses firmes en matière de relations humaines. Il est également auteur de 3 ouvrages (*The human side of enterprise*, MacGrawHill, 1960, *Leadership and motivation*, M.I.T. Press 1966, *The professional manager*, MacGrawHill, 1967).

Douglas Mc Grégor formule en 1960, dans son ouvrage *The human side of enterprise (La dimension humaine de l'entreprise)*, la théorie X (management autoritaire) et la théorie Y (management participatif.). Il montre qu'il y a deux styles de directions qui s'opposent. Ces deux styles de directions qui s'opposent sont la théorie X et la théorie Y.

II] Théorie X :

Les Présupposés :

- Naturellement, l'être humain moyen n'aime pas le travail et l'évitera s'il le peut.
- Du fait de leur aversion (dégoût) à l'égard du travail, la plupart des gens doivent être contrôlés, voire menacés, afin qu'ils travaillent suffisamment dur.
- Ainsi, les travailleurs ne fournissent l'effort attendu que sous la contrainte ou contre récompense (le salaire).
- L'humain moyen préfère être dirigé
- Il n'aime pas les responsabilités
- Il désire la sécurité par-dessus tout.
- Il ne déploie vraiment son intelligence que pour contourner les règlements

La théorie X correspond à l'idéologie et aux pratiques dominantes de son époque. Dans ce type de management, le dirigeant est le centre de responsabilité; il répartit le travail, définit les tâches, les règles et les procédures. Il détient seul l'autorité légitime, et la communication doit obligatoirement suivre la ligne hiérarchique.

III] Théorie Y :

Mc Gregor désapprouve complètement la théorie classique, et en contrepartie il met en place la théorie Y.

Les présupposés :

- Faire des efforts physiques et mentaux au travail est aussi naturel que s'amuser et se reposer.
- Le contrôle et la punition ne sont pas les seules façons de faire travailler les gens. L'individu sera capable de se réaliser si on l'associe aux buts de l'organisation.
- Si un travail apporte des satisfactions, alors l'engagement envers l'organisation s'améliore.
- L'homme moyen est capable d'apprendre
- Mis dans de bonnes conditions, non seulement il accepte, mais en plus il recherche les responsabilités.
- L'humain a besoin du travail pour se développer
- L'humain est motivé par le désir de se réaliser pleinement
- Il est préférable de laisser les gens s'auto-organiser

Les différents acteurs participent à la réflexion et à la décision quel que soit leur niveau dans la hiérarchie et quel que soit le niveau de décision.

Cette méthode permet d'avoir un personnel plus impliqué, et donc plus motivé, même si la décision finale revient au dirigeant.

Une application du management participatif = la délégation

Cette théorie postule que les individus, en réalité, ont un besoin psychologique qui les pousse à travailler. En d'autres termes ils désirent s'accomplir personnellement et progresser dans l'exercice des responsabilités. C'est-à-dire qu'ils ont besoin des responsabilités et non pas du contrôle. Il faut leur faire confiance pour les motiver. Et d'après Mc Gregor si on applique ces principes-là, les travailleurs vont chercher à faire de leurs mieux.

En s'inspirant de la pyramide de Maslow, Mc Gregor classe alors les désirs humains en ordre "croissant", partant des besoins X pour aller vers les besoins Y. Les comportements de la théorie des X, peuvent se rapporter à un stade de développement social. Ultérieurement, les besoins humains évoluant, les individus adoptent les comportements Y. Mc Gregor introduit dans le management une pensée évolutionniste et progressiste qui semble se rapporter davantage à l'étude du sujet humain qu'aux conceptions de management.

Mc Gregor introduit donc un facteur d'évolution

Selon Mac Grégor, le style du leadership le plus efficace est celui du style Y. Cette explication des styles de leadership a été utilisée pendant longtemps. Elle implique qu'il faut faire participer les collaborateurs au processus de gestion, leur donner l'occasion de venir avec leurs propres initiatives et moyens pour qu'ils puissent les mettre en œuvre en vue de satisfaire leurs besoins.

Il pense que les buts individuels de chaque salarié peuvent converger avec les objectifs de l'entreprise. Il propose donc une organisation où les buts individuels doivent converger vers

les buts (ou certains buts) de l'entreprise. Pour cela, il s'agit pour l'entreprise de s'informer sur les objectifs personnels de chaque employé, et inversement.

On peut alors organiser l'entreprise par :

- **DPO** : Direction Par Objectif : par entretien, on informe les salariés des objectifs de l'entreprise et ceux que doivent accomplir les employés.
- **DPPO** : Direction Participative Par Objectif : les employés participent à l'élaboration des objectifs de l'entreprise mais aussi de leurs objectifs personnels.

Conclusion :

Douglas Mc Gregor, docteur en psychologie de l'Université de Harvard, a élaboré une véritable théorie de management basée deux conceptions de l'homme au travail : la théorie X et la théorie Y.

A travers la théorie X, Mc Gregor montre que ces hypothèses constituent de véritables postulats pour les dirigeants et une idéologie dominante à laquelle il oppose les postulats de la théorie Y qu'il présente comme réelle alternative en terme de mode de management des hommes.

Mc Gregor avance que la théorie Y et le style de gestion qui en résulte sont plus adaptés à la nature humaine car la théorie en question donne la possibilité à l'encadrement d'innover, de découvrir de nouveaux moyens d'organiser et de diriger l'effort humain.

Bibliographie

<http://www.marketing-etudiant.fr>

<http://fr.wikipedia.org>

<http://www.zeknowledge.com>

<http://www.performancezoom.com>