



# La théorie de l'école des relations humaines.

Travail réalisé  
par :

Rahana DIALLO  
Sadiya BOUBACAR  
Fatima KATHERE

# Plan du travail :

## *Introduction*

### *I. Présentation de la théorie*

1. Historique
2. Auteurs de l'école des relations humaines

### *II. Principe et Doctrine de l'école*

### *III. Apports de l'école des relations humaines*

### *IV. Les défaillances de l'école classique.*

## *conclusion*

## **Introduction**

### **I- Présentation de la théorie**

- 1. Historique**
- 2. Auteurs**

### **II- Principe de l'école**

### **III. Apports de l'école**

### **IV- Limites de l'école**

### **Conclusion**

- ***La recherche d'une organisation adéquate pour les entreprises a conduit de nombreux auteurs à théoriser leurs expériences en matière d'organisation et d'administration.***
- ***Parmi les grandes écoles de l'organisation, on cite :***
  - **OST de Taylor et ses déclinaisons tels que le Fayolisme**
  - **École des relations humaines**
  - **École de prise de décision**

## Résultat de l'expérience Hawthorne:

- *Il montre l'impact des normes collectives sur le rendement des ouvriers.*
- *l'argent pèse bien moins que les normes, les sentiments et la sécurité du groupe. Cet ensemble de constatation est appelé « effet Hawthorne ».*
- *Ces conclusions soulignent la naissance d'un nouvel intérêt pour le facteur humain et entraînent un regain de paternalisme dans la pratique de direction des organisations.*

Introduction

**I- Présentation de la théorie**

**1. Historique**

2. Auteurs

II- Principe de l'école

III. Apports de l'école

IV- Limites de l'école

Conclusion

## Introduction

### I- Présentation de la théorie

#### 1. Historique

#### 2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion

- **Le mouvement de l'école des Relations Humaines est un mouvement intellectuel rattaché à l'étude des organisations. Le mouvement des Relations Humaines est né avec les travaux d'Elton Mayo (1880-1949) débutés à l'usine Western Electric dans les années 1930.**

## Introduction

## Fondateurs de l'école des sciences humaines

### I- Présentation de la théorie

#### 1. Historique

#### 2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion



# Elton Mayo



## Introduction

## I- Présentation de la théorie

### 1. Historique

### 2. Auteurs

## II- Principe de l'école

## III. Apports de l'école

## IV- Limites de l'école

## Conclusion

➤ Mayo a complété l'hypothèse taylorienne qui ne prenait en compte que les techniques et les conditions matérielles du travail pour améliorer la productivité

➤ George Elton Mayo (né le 28 septembre 1880) est un psychologue et professeur de gestion à l'origine d'un mouvement dans les relations humaines. Il est considéré comme l'un des pères fondateurs de la sociologie du travail.

➤ Il a étudié l'impact de l'ajout de certains

➤ Parmi ses travaux les plus célèbres dans les cadres tayloriens de Hawthorne:

- ✓ salaires corrects,
- ✓ environnement de travail,
- ✓ horaires,
- ✓ sentiment de sécurité sur son lieu de travail

# Maslow



## Introduction

## I- Présentation de la théorie

### 1. Historique

### 2. Auteurs

## II- Principe de l'école

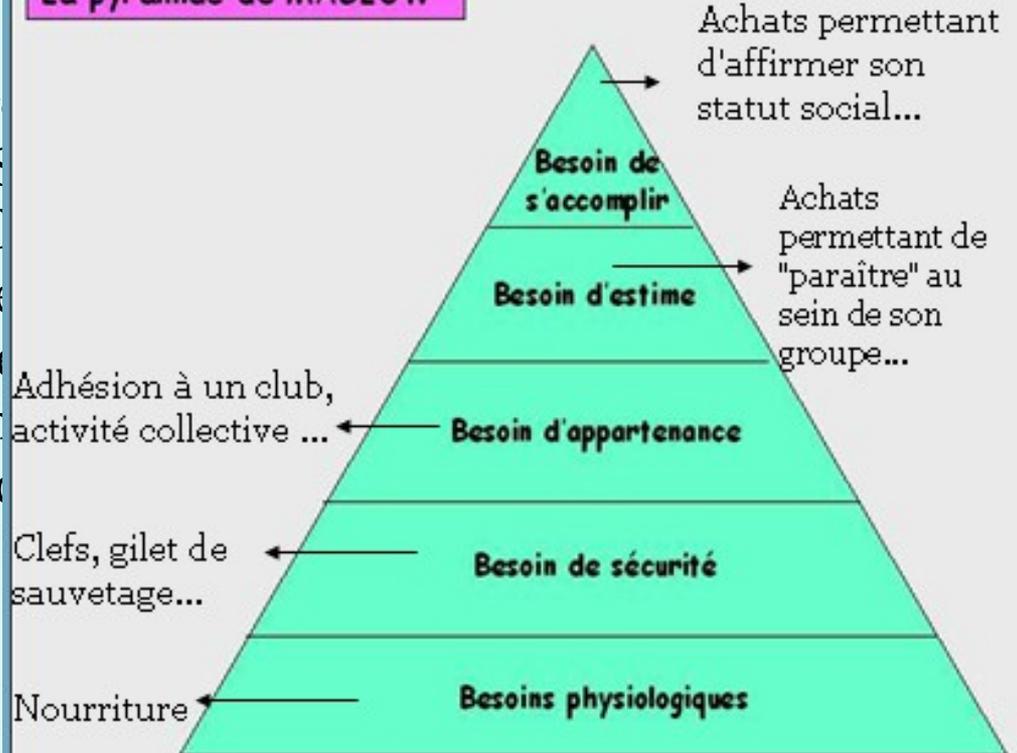
## III. Apports de l'école

## IV- Limites de l'école

## Conclusion

- Né à Brooklyn le 17 avril 1908 et mort en 1990 en 1994.
- Il a enseigné et présidé le département de psychologie à l'université de Yale, puis à l'université de Californie à Berkeley, et a travaillé vers la fin de sa vie à l'université de Brandeis.
- Sa principale contribution est ses relations de la psychologie à la philosophie.

### La pyramide de MASLOW



# Frederick Herzberg



## Introduction

### **I- Présentation de la théorie**

#### 1. Historique

#### 2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion

➤ Frederick Herzberg (1923 - 2000), professeur de psychologie américain, célèbre pour ses travaux sur l'enrichissement des tâches au travail (théorie des deux facteurs, théories des besoins et des motivations).

# Douglas Mc Gregor



## Introduction

### I- Présentation de la théorie

#### 1. Historique

#### 2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion

➤ Douglas Mac Gregor : Psychosociologue américain. Il a élaboré et fait connaître l'une des grandes thèses du management des années 1960 : la théorie X opposée à la théorie Y.

➤ La première propose une vision essentiellement négative de l'être humain.

➤ La seconde soutient que l'homme est capable de s'autodiscipliner, qu'il accepte volontiers d'assumer ses responsabilités et qu'il lui paraît aussi naturel de travailler que de se reposer ou de s'amuser.

## **Introduction**

### **I- Présentation de la théorie**

#### **1. Historique**

#### **2. Auteurs**

### **II- Principe de l'école**

### **III. Apports de l'école**

### **IV- Limites de l'école**

## **Conclusion**

### **-Trois idées phares caractérisent la pensée de l'école**

- Les individus ont naturellement besoin d'appartenir à un groupe. Ils recherchent l'estime et l'amitié avec leurs associés. Ils souhaitent en plus, pouvoir se montrer utiles. Dans la mesure où ce besoin d'appartenance est satisfait, les individus arrivent à travailler en coopération et à adhérer aux objectifs de l'entreprise, qu'ils s'approprient.
- Il revient à la hiérarchie de montrer au personnel qu'elle est utile et joue un rôle non négligeable dans la bonne marche de l'entreprise. Elle doit encourager ses subordonnés à prendre des initiatives en accord avec les objectifs connus et reconnus de tous.
- Un bon environnement et des avantages matériels permettent à un individu de s'épanouir et de mieux s'intégrer à l'entreprise, d'y avoir une activité plus intense.

## Introduction

### I- Présentation de la théorie

1. Historique
2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion

**Les actions recommandés par l'école des relations humaines pour améliorer la productivité des entreprises sont :**

- Formation des chefs au commandement.
- Considération de la vie des ouvriers dans sa globalité.
- Conception des postes de travail non tayloriens.
- Amélioration de l'information.
- Création d'un service fonctionnel des RH.

## Introduction

### I- Présentation de la théorie

1. Historique
2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion

- *L'affirmation du rôle essentiel du facteur humain et relationnel dans la détermination de la productivité économique.*
- *Mettre en valeur le bien-être des employés au sein d'une organisation.*
- *Le rôle du chef est d'être un bon animateur de groupe, attentif, à l'écoute.*
- *La prise en compte de l'homme comme acteur de groupe.*

## Introduction

### I- Présentation de la théorie

#### 1. Historique

#### 2. Auteurs

### II- Principe de l'école

### III. Apports de l'école

### IV- Limites de l'école

## Conclusion

- *La simplicité de la théorie "améliorez les relations humaines et la productivité augmente". donc l'oublie de la variable "relations de pouvoir".*
- *le clivage décisionnel entre direction et ouvriers renvois au rôle taylorien des travailleurs.*
- *L'absence des applications concrètes puissantes.*
- *La négligence de l'individualisation des employés.*

***Merci pour Votre  
attention!***