

Soukaina
Dyouri

Elton Mayo & L'expérience HAWTHORNE



Plan suivi

Présentation : Mayo, Elton (1880-1949)

Les principales recherches de Mayo

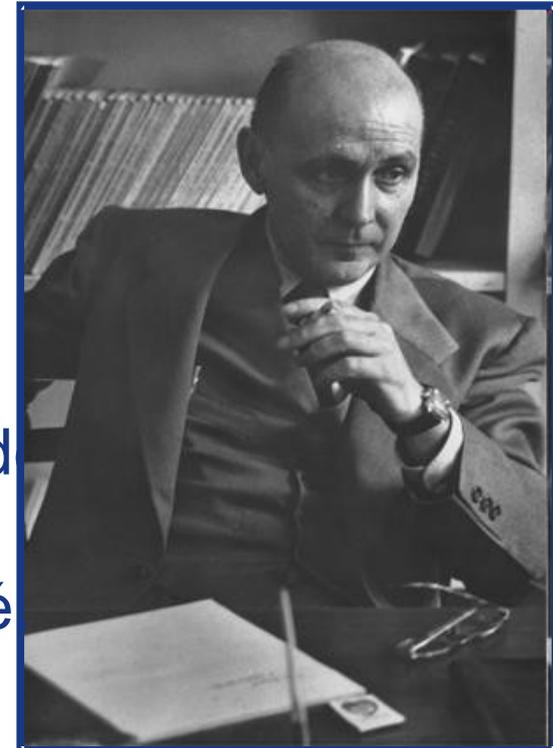
Hawthorne Works:

1. Les 5 Constatations
2. Les facteurs de motivation



Mayo, Elton (1880-1949)

- Psychologue et sociologue américain, dont l'œuvre est centrée sur les conditions psychologiques dans les entreprises, notamment sur des relations informelles et de l'environnement social du travailleur sur la productivité



Dates	26 Déc. 1880	1911 -1923	1923 -1926	1926	1927 -1932	07 Déc. 1949
Lieux	Adélaïde, Australie	Université de Queensland à Brisbane	États-unis (Université de Pennsylvanie)	Harvard Graduate School of Business and Administration	Usine Western Electric Cicero (Chicago)	-
Activité (s)	Sa Naissance	Professeur de Philosophie et de Psychologie Titulaire à partir de 1919, d'une chaire de psychologie	Professeur	Nominé Professeur du département de recherche industrielle	L enquête Célèbre (Hawthorne Works)	Sa Mort

Les principales recherches de Mayo

La relation entre la productivité et la satisfaction psychologique des ouvriers dans leur travail.

La nécessité d'analyser le comportement individuel en fonction des situations globales dans lesquelles il s'insère.



Hawthorne Works



Contexte : Entre 1927 et 1932

Recherche : la corrélation entre les conditions physiques (éclairage, bruit, chaleur) et le rendement des ouvriers.

Les 5 Constatations

Les facteurs de motivation



Les 5 Constatations

-
-
-
-
-
-
-



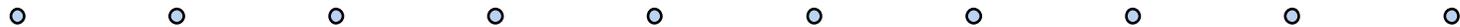
1^{ère} Constatation

La satisfaction des ouvriers diminuait lorsque l'entreprise qui les employait s'agrandissait, devenant ainsi plus froide et impersonnelle.



2ème Constatation

Les conditions
matérielles étaient
secondaires par
rapport aux
conditions
psychologiques.



3^{ème} Constatation

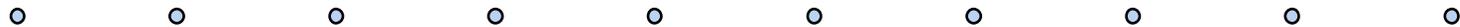


Le sentiment d'appartenance au groupe des travailleurs, consolide les liens de solidarité et apaisait le climat social entre les individus au sein du groupe.



4^{ème} Constatation

L'organisation du lieu de travail en petites unités, permet à chaque ouvrier de se sentir plus intégré et plus motivé.



5^{ème} Constatation : Leffet Hawthorne

On appelle effet Hawthorne l'explication de résultats, positifs ou négatifs, qui ne sont pas dus aux facteurs expérimentaux, mais à l'effet psychologique d'avoir conscience d'être le groupe étudié dans une recherche.



.....➤ Les participants à une expérience, sachant qu'on leur ~~accorde de l'intérêt~~, et pour cette raison, vont s'investir différemment (souvent plus) dans les tâches observées/étudiées.



Motivation at Work

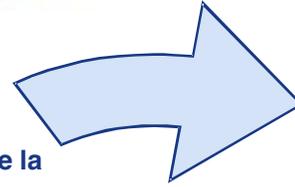


*Feed Your Spirit and
Your Bottom Line!*

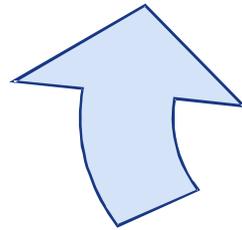




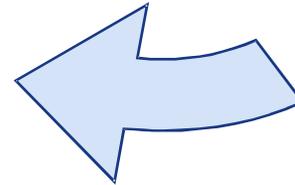
La considération de la direction à l'égard de ses employés



Appartenance à un groupe



La marge de manœuvre



La liberté psychologique



Importance du SOCIAL dans les dynamiques organisationnelles



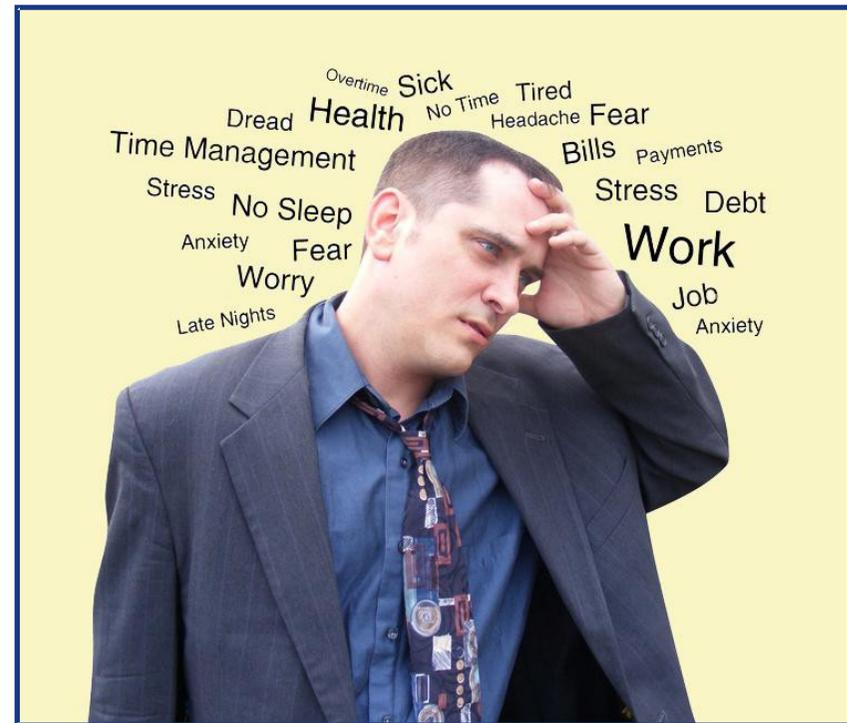
Mayo et le Taylorisme



-
-
-
-
-
-
-
-
-

La reconnaissance du facteur humain

L'école des relations Humaines de Mayo fera apparaître les limites de l'organisation taylorienne. Celle-ci ignore que l'individu fait parti d'un collectif de travail qui affecte son efficacité. Autrement dit l'homme n'est pas seulement une main il a aussi un cœur et une tête.



Taylor

Rémunération

Efficacité

Satisfaction au travail

Mayo

Satisfaction au travail

Efficacité

Rémunération