

Evaluation N° 2

L'Economie et l'Organisation Administrative des Entreprises

I / L'école des relations humaines :

Expérience de la «Western electric»

Pour la première phase de l'enquête, les chercheurs ont constitué deux groupes composés d'ouvrières : un groupe expérimental, sur lequel ont été testés certaines modifications et un groupe témoin, pour lequel aucun changement n'est intervenu.

- La première étape de l'expérience a consisté à mesurer l'impact des améliorations des conditions de travail (éclairage, niveau de la température...) sur la productivité du travail. La production du groupe expérimental a augmenté, mais celle du groupe témoin également.
- Pour la deuxième étape, ils introduisent d'autres stimulants tels que l'introduction des pauses, la distribution de boissons pendant les pauses, attribution de primes. La production des deux groupes a continué à progresser. Les chercheurs ont alors décidé d'observer le comportement des ouvrières du groupe expérimental en proposant un retour aux conditions initiales de travail (suppression des pauses, etc.). Ils ont constaté que la production augmentait toujours.
- L'équipe d'Elton Mayo a mis en évidence les effets positifs du travail en groupe. Les groupes observés étaient devenus homogènes et avaient leur propre logique de fonctionnement. La satisfaction au travail, et par conséquent l'évolution de la production, était d'abord associée à la nouvelle forme d'organisation sociale du travail plutôt qu'à l'organisation en elle-même.

La motivation psychologique des salariés dans l'entreprise est aussi importante que la motivation matérielle. La spécialisation à outrance préconisée par l'OST n'est pas la forme la plus efficace de la division du travail. Les salariés ne réagissent pas à la direction en tant qu'individus, mais en tant que membres d'un groupe ayant sa propre logique de fonctionnement et son propre système de valeurs. Ainsi Mayo contredit sur certains points Taylor.

Source : E. mayo : Mouvement de l'école des Relations Humaines. Marc Catanès
<http://www.cadredesante.com>

T.A.F. :

- 1 – Enumérez l'apport de ELTON MAYO.....(1 point)
- 2 – Pourquoi malgré la suppression des améliorations des conditions du travail, le rendement du groupe continue-t-il à augmenter ? (1 point)
- 3 – Expliquez la phrase soulignée.....(1 point)

4 – MASLOW distingue cinq catégories de besoins qui incitent les dirigeants de l'entreprise à les prendre en compte pur définir les meilleures relations sociales.

a – Présenter la pyramide de MASLOW.....(1 point)

b – Donner un exemple pur chaque besoin.....(1 point)

5 – Le psychologue américain MAC GREGOR a montré que le travail, par nature, n'est pas forcément désagréable. Le travail peut devenir une source d'accomplissement personnel.

a – Présenter la conception de l'homme au travail selon la théorie X.....(1.5 points)

b – Présenter la conception de l'homme au travail selon la théorie Y.....(1.5 points)

6 – Quels sont les facteurs de motivation de l'homme dans son travail, démontrés par le psychologue américain FRED HERZBERG ?.....(1 point)

7 – Enumérer les principales rubriques de la politique sociale de l'entreprise.....(1 point)

II / La diversité des entreprises :

2M en chiffres

C'est la Société d'études et de Réalisations audiovisuelles (SOREAD), société anonyme de droit marocain qui, le 4 mars 1989, a lancé la chaîne de télévision 2M.

Aujourd'hui, la SOREAD a un capital de 495 millions de dirhams, répartis comme suit :

ONA (54,34 %), BMCE (8 %), Vidéotron (5,45 %), TF1 (8,36 %), BCM (5 %), CIMR (5 %), Al Amane (3,03 %), Sopar (3,03 %) – parts inférieures à 2 % : Al Wataniya, Samed, SMDC, BMCI, Sofirad, Onapar, CIRT.

L'ONA est l'opérateur de la chaîne.

Effectifs : 565 personnes (moyenne d'âge : 28 ans) dont 153 cadres.

Plusieurs métiers sont exercés au sein de l'entreprise : l'administration, le commercial et la gestion des abonnements, le marketing, un service à la clientèle de proximité (agences), la production, la post-production, l'exploitation technique et la maintenance des équipements, la diffusion et la transmission (par satellite et sur réseau hertzien), la programmation et le pilotage de l'antenne au quotidien, la prospection et les achats de programmes, la coordination de la publicité, la promotion, l'informatique, la gestion documentaire et les systèmes d'information.

Nombre d'abonnés : oscille autour de 125 000.

17 sites de diffusion hertzienne.

12 stations de réception satellite à travers le Royaume et une station d'émission, la chaîne émettant sur le satellite Intelsat V.

14 agences commerciales dans les principales villes du Royaume.

Plusieurs distributeurs agréés.

Une technologie de décodeurs adressables à distance.

Une infrastructure matérielle et logiciel pour une gestion informatisée.