Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document 1 :

Document 1-1 : Managers, Patrons : respectez-nous !

Le patron qui respecte son prochain, sait écouter et se montre proche de ses collaborateurs réussira à créer une forte adhésion autour de sa personne. Cependant, il y'a des fortes disparités selon le sexe et le grade. Pour les femmes, le respect est cité en premier (42,2%). Suivent l'écoute (32,8%) et la proximité (16,4%). Même classement pour les hommes, mais la fréquence est moindre pour les deux premiers (35,6% et 34%) tandis que pour la proximité, ils sont plus attentifs que le sexe opposé. Selon les catégories, les employés et les cadres manifestent une forte demande pour le respect. Les cadres supérieurs considèrent le respect comme priorité ; Ces derniers placent les compétences au 3ème rang après le respect, mais avant la proximité, la rigueur, l'intégrité et l'équité. Des différences apparaissent quand on soulève les défauts (17%) et du manque de reconnaissance (14,9%).

A ce niveau, les cadres supérieurs estiment que le principal défaut est le manque d'écoute (20%), suivi du manque du partage de l'information, (18,2%)et du manque de respect (16,4%) ; Les cadres et les employés estiment que le principal défaut des patrons est le favoritisme, l'iniquité et l'injustice.

Qualités que doit avoir un manager : choix parmi une liste de propositions

1 - Délègue et responsabilise
2 - Bien organisé
3 - Pas de favoritisme
4 - Récompense le travail
5 - Connait son métier
6 - Partage l'information

Document 1-2 : La théorie des deux facteurs de F- Herzberg

Les explications proposées par Herzberg dans le travail et l'homme sont applicables à l'entreprise.

Partant pour l'essentiel des idées de Maslow, il est parvenu à l'issu d'un grand nombre d'enquêtes à la conclusion suivante : l'attitude vis-à-vis de travail ne se manifeste pas seulement sous forme de satisfaction ou d'insatisfaction, en ce sens que la satisfaction n'est pas le contraire de l'insatisfaction. Herzberg utilise cette image : si on vous tape sur la tête, cela vous fait mal et vous êtes mécontent. Mais si on cesse de vous taper sur la tête, vous n'êtes pas pour autant satisfait. Si dans l'entreprise, un certain nombre de conflits sont permanents, vous serez insatisfaits. Si les causes de conflits disparaissent, vous ne serez pas satisfaits pour autant. Simplement, vous cesserez d'être mécontents. Ce qui n'est pas tout à fait la même chose. En questionnant un grand nombre de salariés, et en leur demandant quel était leur souvenir professionnel le plus positif et le plus négatif, Herzberg a pu faire le partage entre les facteurs qu'il appelle d'hygiène, ceux qui dans le meilleur cas peuvent conduire à une situation neutre et ceux de satisfaction CAD ceux qui provoquent durablement la satisfaction de celui qui travaille.

Il constate que les souvenirs positifs sont liés à des réalisations personnelles, à des responsabilités, à l'exercice d'un certain travail, à la reconnaissance de ses réalisations et qu'au contraire les souvenirs négatifs sont liés à des problèmes de rémunération, des relations, des conditions de travail, d'attitude des supérieurs de l'administration de l'entreprise.

Lorsque par exemple, nous avons affaire à une entreprise où le système de rémunération ne tient pas debout, et qu'au prix de pas mal de difficultés nous remettons les rémunérations en place, nous supprimons des causes d'insatisfaction, mais nous ne provoquons nullement une satisfaction durable du personnel qui considère normal que les rémunérations soient en ordre. Si par contre, nous modifions la nature de travail, nous confions un certain nombre de responsabilité, alors nous provoquons une satisfaction durable.

Source : Jardilier, production et gestion n° 286

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

TAF :

1 - Relever du document 1-1, les besoins du salarié selon la pyramide de Maslow.
2 - Quelles sont les qualités dont doit disposer le manager ?
3 - Ces qualités sont - elles identifiées chez le patron autocratique ?
4 - Quelles sont les limites de ce style ?
5 - Quel est le style de commandement souhaité par les cadres ? Justifier votre réponse sur la base des deux documents.
6 - Quelles sont les raisons qui justifient la tendance des entreprises vers le style participatif ?
7 - Distinguer sur la base du document 1-2, les facteurs d'hygiène et les facteurs durables de motivation.
8 - En quoi la théorie de Herzberg s'oppose t'elle à celle d Taylor au niveau de la motivation du salarié et de son rôle au sein de l'entreprise ?

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع