AlloSchool

Économie et Organisation Administrative des Entreprises : 1er BAC Sciences économiques et gestion

Séance 5 (L'entreprise cellule humaine – Cours)

Professeur : Mr JABER Naoufal

Sommaire

I- L'analyse du groupe humain

II- L'école des relations humaines

III- Politique sociale de l'entreprise

I- L'analyse du groupe humain

Si l'entreprise est une structure productive qui répartit des richesses (fonction économique) et qui évolue au sein de son environnement, elle est aussi un groupement humain structuré, géré et dirigé (fonction sociale parce qu'elle emploie des individus qui ont des aspirations à exaucer).

En effet, l'entreprise est constituée de femmes et d'hommes qui ont des compétences et des besoins différents.

Ces besoins ne sont pas seulement physiologiques (alimentation, habillement…), mais également sociaux et psychologiques (communication, appartenance à un groupe humain…).

Ces êtres humains attendent une rémunération et une perspective de carrière.

II- L'école des relations humaines

Les années 1800 coïncident avec une préoccupation de rendement : les dirigeants d'entreprises cherchaient la meilleure façon d'utiliser les ressources (matérielles et humaines) pour maximiser le profit.

Parmi les chercheurs les plus connus de cette école :

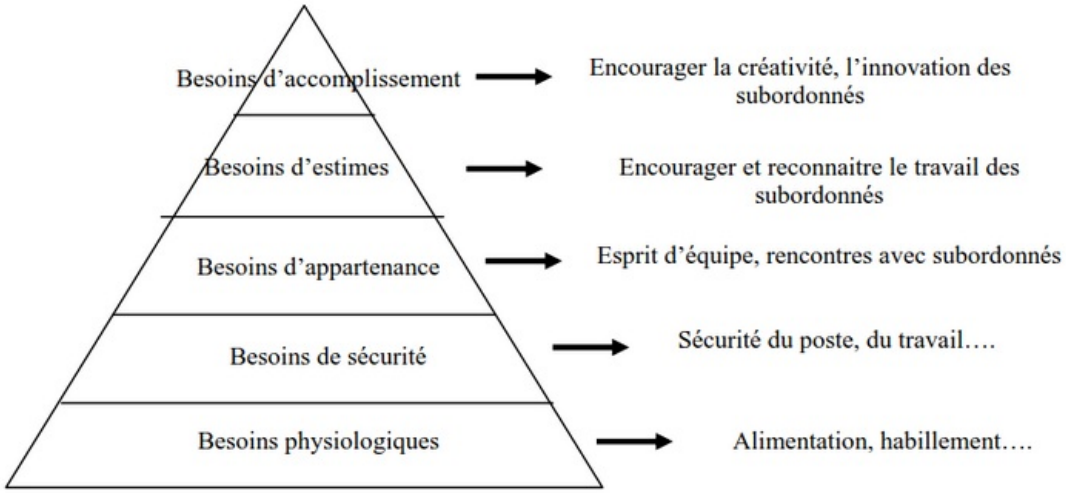
ELTON MAYO

Ce chercheur a souligné l'importance à accorder à la motivation et à la considération des individus, les conditions de travail (salaire acceptable, environnement agréable, horaires bien étudiés, sécurité au poste, sécurité de l'emploi…).

L'être humain ne peut pas être traité comme une machine. Les éléments d'ordre affectif et émotionnel sont aussi importants pour augmenter la productivité que les éléments matériels.

MASLOW

Il a établi une pyramide sociale des besoins :



HERZBERG

Il analyse les apports de MASLOW pour distinguer deux types de facteurs :

- Les facteurs de conditionnement : hygiène, ambiance, relations interpersonnelles.
- Les facteurs de motivation : promotion, prime, reconnaissance…

M.GREGOR

Il analyse le comportement de l'Homme au travail et arrive à deux théories :

- La théorie X suppose que l'individu au travail est passif, ne veut pas travailler et a besoin d'être dirigé. Il est peu ambitieux. Un système de sanctions-motivations peut le pousser à atteindre les objectifs fixés par l'entreprise ;
- La théorie Y suppose un individu actif et capable de faire preuve d'innovation, à condition de le motiver.

III- Politique sociale de l'entreprise

L'entreprise a un rôle social à remplir vis-à-vis de son personnel.

La politique sociale doit avoir comme grands axes :

- Un système d'information et de communication qui a pour but de répondre aux besoins d'information et de communication du personnel ;
- La formation et les stages pour permettre au salarié des promotions dans le cadre d'un plan de carrière ;
- Les conditions de travail (horaires, congé, législation de travail…) ;
- Le dialogue social (désignation d'un représentant des salariés, syndicat…) ;
- La rémunération et les avantages sociaux (sécurité sociale, retraite, services médico-sociaux, prêts immobiliers, centre d'estivage, pèlerinage…)

L'entreprise peut établir un « bilan social » : c'est un document qui décrit la situation de l'entreprise sur le plan social : l'emploi, la rémunération, la formation, les relations professionnelles, les autres œuvres sociales de l'entreprise.