

Introduction Generale

* Pourquoi est-ce que l'être humain économise (doit économiser) ou suit-il des principes de rationalité économique (دولة اقتصادية)

Reponse: l'homme économise parce qu'il y'a un écart entre les besoins à satisfaire et les moyens disponibles

Retour nous la question autrement: est-ce que l'homme économise quand les moyens sont disponibles de manière infinie (oxygène?) Non! malgré que l'oxygène est ce qui il y'a de plus précieux pour la vie (vital).

Alors l'homme économise (procède de manière rationnelle) en priorisant ses besoins quand les moyens pour couvrir les besoins sont limités ou bien quand les besoins dépassent les moyens. En général, les besoins de l'homme sont illimités et les bien (moyens) sont limités.

* Le Principe de rationalité économique affirme
a) pour un résultat donné, il faut utiliser le minimum de moyens (principe de minimisation)

~~le but est donné: aller à Constantine~~
le but est donné: aller à Constantine (but fixe) ce qui est demandé: aller à Constantine en consommant le minimum d'essence

(b) Avec des moyens donnés, ~~aller à~~ obtenir le résultat maximal. (principe de maximisation)
• les moyens sont donnés (moyens sont fixes: 10l d'essence) ce qui est demandé: avec les 10l d'essence aller le plus loin possible.

L'évolution de la gestion d'entreprise pour arriver à ce que nous appelons aujourd'hui le management d'entreprise.

≠ Différentes approches de la gestion

A) L'approche scientifique de Frederick Taylor
Taylor travaillant dans une aciérie en Pennsylvanie dans le début 20^{es} siècle - 1910-1915 a accumulé une expérience qui lui a permis d'aboutir à une démarche quasi-scientifique qui permet d'augmenter le rendement tout en simplifiant la tâche et en réduisant l'effort physique de l'ouvrier.
La recherche de la meilleure méthode est obtenue par : - l'analyse de faits précis, - les études de temps et de mouvement et - l'aménagement de mesures et de standards de rendements.

La méthodologie consiste à :

→ de composer la tâche dans ses éléments constitutifs

→ analyser chaque élément afin de rechercher la meilleure méthode d'opération

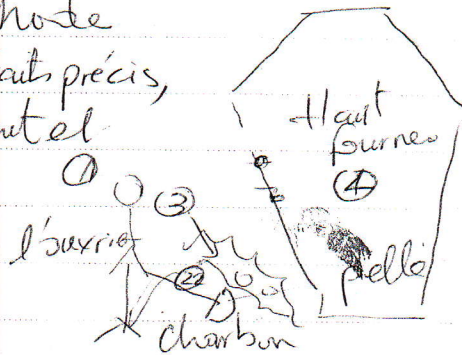
→ Intégrer les éléments de la tâche et établir les standards de rendements (normes de rendement)

→ sélectionner et entraîner scientifiquement les ouvriers

→ Intéresser les ouvriers au moyen de bénéfices monétaires calculés sur le rendement

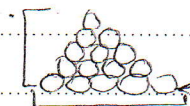
Avantages de la méthode : rationalisation du processus de production, réduction des efforts physiques de travailleurs, augmentation de la productivité et réduction des temps tout de production

Inconvénient : ~~monotonie~~ parcellisation et empiètement des métiers, dévalorisation du travail et déshumanisation (séparation de l'activité de conception et d'application - activité intellectuelle et activité physique)



⑤ Division du travail : spécialisation des fonctions et
séparation du pouvoir

separation du
pouvoir



spec. des funct

⑥ Discipline : respect des conventions touchant à l'obéissance, la productivité, l'assiduité (dupl. 20),

⑦ Subordination de l'intérêt particulier à l'intérêt général
(chacun met son intérêt particulier à l'intérieur de l'intérêt général et fait le lien, les compléments, productivité et prime de rendement
de l'individualisme et égoïsme)

⑧ Rémunération : prix du travail basé sur l'effort fourni
Relation entre salaire et travail ni \propto ni ∞

⑨ Principe de centralisation-décentralisation : degré de délégation d'autorité à adapter au fonction de la meilleure utilisation des capacités du personnel (subordination motivée, capacité de décentralisation \rightarrow sinon ce serait une mauvaise utilisation)

⑩ Ordre : Nécessité que chaque chose et chaque personne soit assignés à sa place (classification alpha-numérique des documents pour faciliter leur recherche, présence des personnes à leur poste)

⑪ Équité : Résultante de la combinaison de la bienveillance et de la justice (attitude positive avec les employés, sanction positives pour servir d'exemple que pour punir)

⑫ Stabilité du personnel : Taux de rotation du personnel "turn-over" $TU \geq 3\%$ et $\leq 20\%$

⑬ Union du personnel : Harmonie des relations au sein de l'entreprise entre travailleurs et entre travailleurs et l'administration - le syndicat est un partenaire et non un adversaire

⑭ Initiative : possibilité donnée aux cadres moyens et ouvriers qualifiés de concevoir et de faire des propositions d'amélioration pour réaliser des objectifs qui constituent un stimulant de l'activité humaine



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الحاج لخضر باتنة

الرقم

خاص بالإدارة

كلية التكنولوجيا

إستمارة الإمتحانات

الإسم : القسم : إمتحان مقياس :
اللقب : الفرع : تاريخ الإمتحان :
توقيع الطالب : السنة : الفوج :



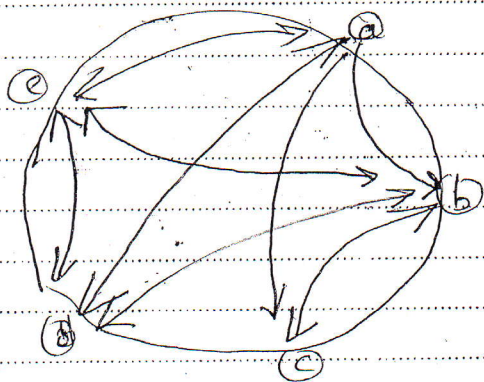
يجب ملئ أعلى هذه الوثيقة و يمنع التوقيع أو التأشير على الورقة

إمتحان في مقياس :

Synergie : 1+1+1+1 ≠ 5 le rendement d'un groupe
Resultat: les changements HSS ou autres n'affectent pas directement le rendement, mais affectent les attitudes (رأببؤو لؤؤؤؤ) et les attitudes à leur tour affectent le rendement du groupe

Attitude → Rendement

Par la suite on a reconstruit la recherche sur le groupe



a	a	b	c	d	e
a		x	x	x	
b			x	x	x
c				x	
d	x	x			x
e	x	x			x

ⓐ chef
ⓑ sous chef

2 ⓐ 2 ⓑ 2

• Leader du groupe ⓑ

Leader du groupe est important pour introduire



Approche Sociologique

400

Pour les managers comme pour les ouvriers et employés, les besoins psychologiques représentent la catégorie la plus importante, car cette dernière est rarement satisfaite donnant ainsi la possibilité aux managers de travailler sur ces besoins pour motiver leurs employés.

Ces besoins se divisent en 2 catégories

- ① les besoins associés à l'estime de l'individu : réussite, compétence, confiance en soi, reconnaissance
- ② les besoins associés à la réputation (goût) de l'individu : statut social, besoin d'être reconnu, d'être apprécié et respecté, son pouvoir, son influence

L'organisation (et/ou) individuelle offre beaucoup d'opportunités aux cadres moyens et supérieurs pour satisfaire ces besoins, mais offre peu d'opportunités aux ouvriers situés en bas de l'échelle. La nature monotone et routinière d'un travail sur une chaîne de montage donne peu de considération à ces besoins.

Le management pourrait par contre utiliser les besoins inférieurs de la pyramide pour motiver les ouvriers.

(Cantine de l'usine, le transport du personnel, la médecine du travail gratuite pour lui et sa famille lui permettent d'économiser pas mal d'argent dont il a un grand besoin. Les colonies de vacances pour leur enfants sont un autre moyen de le motiver -

9