

Document 1 :

1 - Les besoins du salarié selon la pyramide de Maslow : Le besoin de respect et d'appartenance.

2 - Les qualités dont doit disposer un manager : le partage de l'information, l'écoute, le respect des collaborateurs, la capacité de déléguer et de responsabiliser ; la maîtrise du métier

3 - Ces qualités ne sont pas identifiées chez le patron autocratique. En effet, il centralise le pouvoir de décision et monopolise l'information, en conséquence, il limite le rôle des salariés à l'exécution des décisions prises et élimine toute communication en provenance des salariés.

4 - Les limites de ce style :

- Une source de démotivation du personnel ce qui fait apparaître des dysfonctionnements : absentéisme, conflits, grèves,
- La productivité et la qualité de la production se dégradent ce qui remet en cause la compétitivité de l'entreprise.
- Dégradation du climat social.

5 - Le style souhaité par les cadres est le Management participatif basé sur la

responsabilisation, le partage de l'information, la récompense...

6 - Les raisons qui justifient la tendance des entreprises vers ce nouveau style :

- L'évolution technologique oblige le changement dans l'organisation du travail ;
- L'intensification et l'internationalisation de la concurrence ce qui pousse les entreprises à miser sur le facteur humain pour assurer leur compétitivité ;
- L'élévation du niveau des qualifications du personnel ;
- L'apparition de nouveaux besoins du personnel dont la satisfaction est devenue source de motivation...

7 - Les facteurs d'hygiène : les conditions de travail, les rémunérations...

- Les facteurs durables de motivation : la nature de travail, la responsabilisation du personnel.

8 - La théorie de Herzberg s'oppose à celle de Taylor au niveau de la motivation du salarié : pour Taylor, la motivation est uniquement matérielle. Par contre, pour Herzberg, ce moyen ne provoque pas une motivation durable. Celle-ci passe par la nature du travail et la responsabilisation.