

LES RELATIONS SOCIALES

I. CONCEPT ET HISTORIQUE :

Relations sociales : (= relations professionnelles) désignent l'ensemble des rapports qu'entretiennent l'État, les salariés, les employeurs et leur organisation. Elles ont pour but de produire des règles indispensables au bon fonctionnement de l'action collective.

II. EVOLUTION TECHNICO-HISTORIQUES CONDUISANT A UNE APPROCHE PLUS QUALITATIVE DES RESSOURCES HUMAINES :

1) Organisation scientifique du travail :

Au XIX^{ème} siècle, on confie d'abord l'organisation du travail aux ingénieurs qui ont conçu les machines. Le travailleur est un simple opérateur.

Taylor va instaurer des idées sur sa conception de l'homme au travail. Il fait entrer la notion de rendement qui va être liée au salaire, car l'homme ne recherche que un salaire. Pour augmenter le rendement, les tâches doivent être simples et courtes.

Il va organiser scientifiquement le travail d'une manière rationnelle : un geste idéal économisant temps et énergie.

Il a mis en place 5 points :

- **Spécialisation** : toujours le même travail
- **Parcellisation** : décomposer le travail en gestes simples
- **Individualisation** : le moins de relation possible entre employés
- **Temps imposé**
- **Séparation entre exécution et contrôle**

Résultats	Très positif au départ : salaire plus élevé, pour plus de travail : révolution industrielle. Beaucoup de rendement, production en hausse et attirance pour le salaire.
Conséquences	<ul style="list-style-type: none"> → Accident du travail : perte d'attention due à la répétition → Absentéisme et augmentation de rotation du personnel → Défauts et rebuts important → Relations au travail dégradées : conflits, collectif ou entre opérateurs et chef → Concurrence : on veut des salariés impliqués avec un travail de qualité, et un produit standardisé.
Evolution	Peu d'ouvrier travail au rendement, en chaîne de production : voiture, agroalimentaire...

2) L'école des relations humaines :

Elto MAYO (précurseur des relations humaines au XIX-XX^{ème}) cherche les conditions de la meilleure efficacité. Il va rajouter au taylorisme : les conditions de travail, matérielles et techniques influencent les conditions de l'homme, et donc la productivité.

3 idées caractérisent le mouvement :

- **Appartenance à un groupe** : besoin pour travailler en bonnes conditions, estime et amitié des autres
- **Utilité des employés** : le management doit montrer à l'employé qu'il est utile et qu'il joue un rôle non négligeable
- **Avantages** : environnement agréable, avantages matériels, épanouissement et intégration.

Il a voulu évaluer les motivations de l'homme au travail.



Cette hiérarchisation est critiquable : d'un individu à l'autre, le ressenti des besoins est variable, et les phases de la vie et les besoins changent.

3) L'approche systémique :

Aujourd'hui, nous assistons à des réflexions modernes relatives à l'organisation et à la motivation du travailleur. On parle d'entreprise-système : le management ne peut plus considérer l'entreprise comme un système fermé vis-à-vis de l'extérieur et cloisonné à l'intérieur :

- L'approche systémique c'est comprendre que les salariés doivent comprendre.
- Il faut faire adhérer le personnel et pour cela expliquer
- Il faut qu'il y ait la hiérarchie quand même et il faut la maintenir

CONCLUSION :

Comment motiver le salarié au travail ?

→ **Les techniques de stimulation** : mobiliser le personnel sur un projet, une mission grâce à des récompenses (primes, bons d'achat, ...)

→ **Les techniques d'animation** : impliquer les salariés pour améliorer le climat, l'efficacité et la cohésion

par :

- participation
- formation
- délégation

→ **Les techniques de mobilisation** : faire adhérer les salariés aux objectifs de l'entreprise