

**Département des Sciences Humaines**

**1ere Année Classe Préparatoire**

**Module : Ingénierie Humaine**

**Année Universitaire : 2016-2017**

**Corrigé du Devoir Surveillé n°1**

**Question n°1 (07.5points)**

**Mettez « vrai » ou « faux » devant les phrases suivantes :**

- 1- Edward Burnett Tylor est le fondateur de la direction scientifique(OST) **faux**
- 2- L'effet Hawthorne, c'est l'influence du facteur technique dans le travail **faux**
- 3- Selon Elton Mayo, l'entreprise est un système socio-technique **faux**
- 4- L'acteur selon Michel Crozier est un individu passif **faux**
- 5- Les relations informelles structurent la conception rationnelle du travail **faux**
- 6- Selon Taylor, l'entreprise est un système ouvert sur l'environnement **faux**
- 7- Selon Crozier, le pouvoir est une relation de domination entre les acteurs **faux**
- 8- Le style de leadership autoritaire exploiteur a un effet positif sur le moral du groupe de travail **faux**
- 9- Selon le Taylorisme, l'organisation forme et conditionne les individus **vrai**
- 10- Selon Crozier, le pouvoir est un attribut des acteurs **faux**
- 11- Pour développer sa théorie, Taylor a basé sur les contributions d'Adam Smith dans le domaine de la division de travail **vrai**

12- Selon la théorie d'Elton Mayo, la productivité des ouvriers augmente avec La déshumanisation du travail **faux**

13- Les relations formelles structurent la conception irrationnelle du travail **faux**

14- Selon Crozier, la stratégie d'un acteur est orientée en fonction des enjeux **vrai**

15- Selon Crozier, la zone d'incertitude fournit un certain pouvoir à l'individu **vrai**

**Question n°2 (06.5points)**

**Choisissez la bonne réponse (en utilisant une « X »).**

1- L'OST est une méthode de gestion et d'organisation de travail qui reflète:

- une structure irrationnelle
- une rationalité limitée

**X** - une structure rationnelle

2- L'organisation est une construction sociale selon:

- Taylor
- Mayo

**X** - Crozier

3- La division verticale du travail signifie:

- X** - Distinction entre exécutants et concepteurs
- Répartition des tâches entre les « cols bleus »
- Spécialisation des tâches et étude des temps d'exécution

4- Selon Crozier, la stratégie est une adaptation du comportement en fonction:

- des objectifs de la direction
- X** - des atouts dont les acteurs disposent

- des infrastructures de l'entreprise

5- Le facteur humain dans l'entreprise reflète:

- l'importance de la structure formelle
- X** - l'importance de la structure informelle
- l'importance d'une structure rationnelle limitée

6- Parmi les caractéristiques du Taylorisme:

- un mouvement social

**X** - un mouvement technique

- un mouvement socio-technique

7- Le Taylorisme est très efficace sur le plan:

**X** - économique

- sociale

- psycho-social

8- Selon Taylor, la division du travail implique:

-la révision du travail

**X** -la parcellisation des tâches

-la reproduction de tâches

9- A l'usine des avions de Californie Elton Mayo a étudié:

- le statut social des ouvriers

**X** - la rotation des ouvriers

- le stress des ouvriers

10- Selon Michel Crozier, l'acteur est :

- une main

- une main+cœur

**X** - une main+cœur+tête

11- Parmi les styles de commandement chez Rensis Likert :

- le style démocratique

**X** - le style participatif

- le style laisser-faire

12- L'analyse stratégique est un :

**X** - modèle d'analyse organisationnelle

- modèle d'analyse opérationnelle

- modèle d'analyse fonctionnelle

13- Selon Max Weber le pouvoir est :

- une relation d'échange

**X** - une relation de domination

- une relation stratégique

**Question n°3 (06points)**

**Remplacez les vides par les mots qui conviennent : la société - l'entreprise - de valoriser - humaniste - l'homme - créativité.**

« L'entreprise moderne, dans sa course à la rentabilité à court terme, ne s'est pas construite sur un modèle **humaniste** mais sur une vision mécaniste qui fait de **l'homme** un rouage d'une sorte de gigantesque machine. Aujourd'hui, face à la mondialisation et à la complexité des marchés, **l'entreprise** est contrainte de changer en profondeur son mode d'organisation et de fonctionnement pour gagner en **créativité**. Dans ce contexte, nous constatons l'émergence d'un nouveau paradigme : ce n'est plus l'entreprise qui serait « affaire de société », c'est « **la société** qui serait affaire d'entreprise ». Pour faire de l'engagement sociétal des entreprises une réalité, il conviendrait alors **de valoriser** le système humain, complémentairement au système de gestion, afin que l'organisation et les procédures deviennent également servantes au lieu de se contenter d'être maîtresses ».