

DOUGLAS MAC GREGOR

(1906-1964)

Le management participatif

D. Mac Gregor critique la vision traditionnelle du management qui repose essentiellement sur le principe de l'autorité. Pour présenter son analyse, il décrit deux théories de l'organisation, la théorie X et la théorie Y :

- Dans la **théorie X**, le management s'inspire des principes classiques qui donnent une place principale à l'autorité. L'homme est rationnel et a une aversion pour le travail. La motivation est assurée par un système de sanctions et récompenses. Cette théorie est fondée sur la satisfaction des besoins primaires. Pour Mac Gregor, cela pouvait être efficace dans le passé, mais cette théorie est de plus en plus inadaptée car elle ignore les besoins réels et les aspirations de l'homme au travail.
- Dans la **théorie Y**, l'homme peut trouver un intérêt à son travail et en retirer des satisfactions autres que matérielles. L'organisation doit pouvoir lui permettre de développer ses capacités d'initiative, d'autonomie et de responsabilité. Cela correspond aux besoins des niveaux supérieurs de la pyramide de [Maslow](#).

L'autocontrôle, l'engagement sur des objectifs, la participation sont des moyens de rechercher une convergence entre les comportements individuels et les objectifs de l'organisation. La **direction par objectif** est un moyen de motiver l'individu s'il participe activement à la définition des objectifs et au contrôle de leur réalisation. Ainsi, l'entreprise doit favoriser l'implication des salariés par un management basé sur la théorie Y. Cela pose, entre autres, le problème de la formation des cadres.

Principal ouvrage

La dimension humaine de l'entrepris, 1960