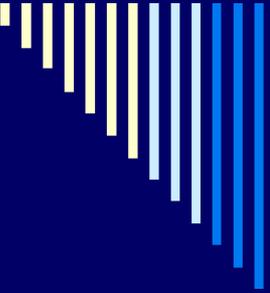


LE TAYLORISME

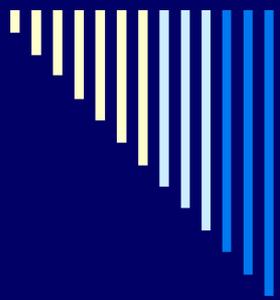


Plan

- Introduction
 - Taylorisme
 - ses principes
 - ses objectifs
 - Taylorisme
 - ses avantages
 - ses limites
 - Conclusion
 - Bibliographie
-



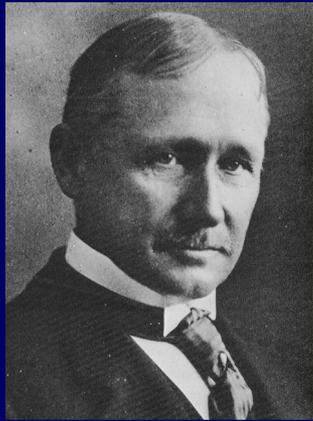
La fonction de production repose en grande partie sur la manière dont va être conçue en interne l'organisation du mode de production. L'objectif de l'entreprise étant de produire à moindre coût, un certain nombre d'auteurs se sont interrogés sur la manière dont l'entreprise pouvait rendre son organisation plus conforme à l'objectif d'efficacité et d'efficience.



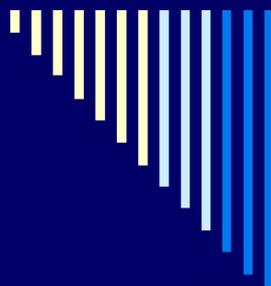
Problématiques

- Qu'est ce que «le Taylorisme»?
 - Quels sont ses enjeux?
 - Quels sont ses apports au niveau du travail?
 - A-t-il des effets dépassant les considérations économiques?
 - Quelles sont les limites de cette démarche?
-





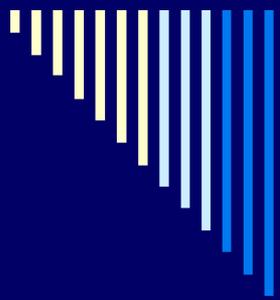
Frederik Winslow Taylor (20 mars 1856- 21 mars 1915) était un ingénieur économiste américain qui a mis en application l'organisation scientifique du travail (taylorisme) ; il a montré son efficacité dans son ouvrage intitulé (the principals of scientific management).



Taylorisme (organisation scientifique du travail)

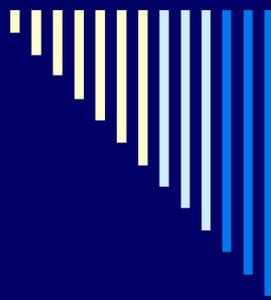
Mode d'organisation du travail consistant en une extrême division du travail qui devient parcellaire et monotone ; l'ost a été mise au point par Taylor

.



Ses principes

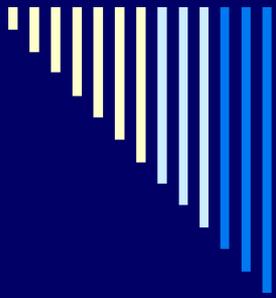
- La décomposition du travail en tâches élémentaires, simples et répétitives .
 - élimination du temps inutile .
 - la spécialisation et l'individualisation des travailleurs
 - contrôle et surveillance des travailleurs
-



Comment s'applique t-il ?

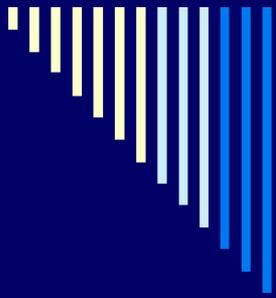
- Division verticale

Décomposition par le bureau des méthodes de tout travail en opérations élémentaires affectées d'un temps fixant le rendement.



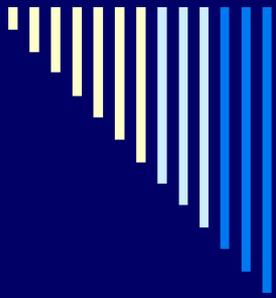
□ Division horizontale

Séparation très stricte de la préparation
et de l'exécution du travail.



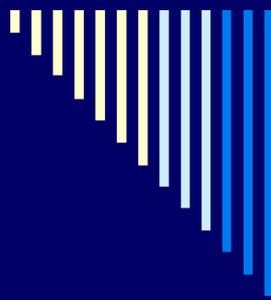
□ Contrôle et surveillance

Contrôle rigoureux de l'exécution et encouragement du travail par des primes de rendement .



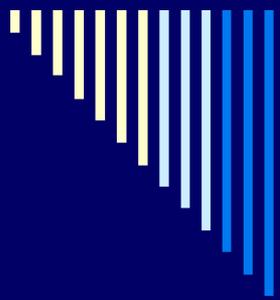
□ Système du salaire au rendement

motivation par le salaire : chaque tâche correspond à un temps d'exécution , le chronomètre détermine alors la rémunération de l'ouvrier .



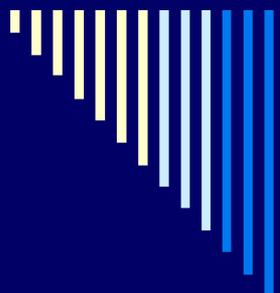
Ses objectifs

- augmentation de la productivité et donc atteindre un développement des richesses du pays
 - Gestion du temps pour réduire les coûts pour atteindre des meilleurs prix
-



Ses avantages

- L'abaissement des coûts.
 - Amélioration de la production en s'attaquant au gaspillage.
 - La spécialisation des ouvriers.
 - augmentation de la rémunération au mérite des salariés.
-



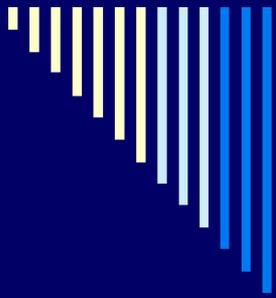
Ses limites

Le Taylorisme et la mise en œuvre de l'OST

ont conduit au travail à la chaîne et à des tâches de plus en plus

- Simplifiées
- Répétitives
- Monotone

→ Ce type d'organisation du travail n'est pas motivant pour les salariés.



- Une mauvaise qualité
- Un absentéisme important
- Un « turn over » élevé
- Conflits fréquents entre exécutant et encadrant
- Des accidents de travail



Relation clé

les principes de l'ost



manque de motivation

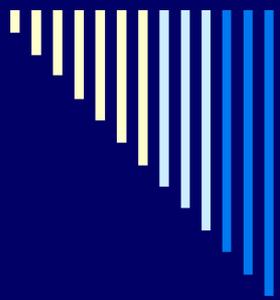


dysfonctionnements au sein l'entreprise



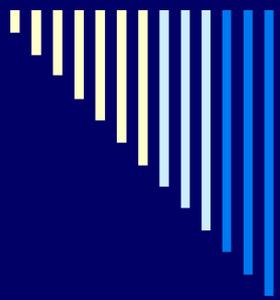
VIDEO

Les Temps Modernes
par Charlie Chaplin



Conclusion (post taylorisme)

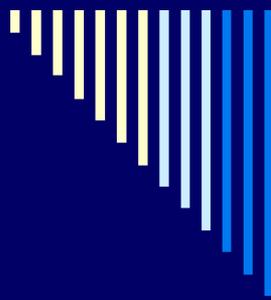
Une organisation de travail qui met en œuvre diverses formes de participation des travailleurs aux décisions concernant la production. Le but est de remédier aux dysfonctionnement liés au taylorisme (démotivation des travailleurs...).



On distingue cinq formes de *post-taylorisme*:

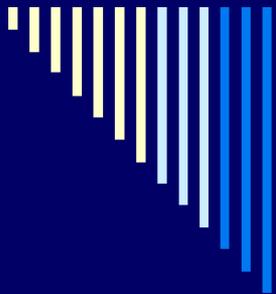
1. Rotation des postes
2. Élargissement des tâches
3. Enrichissement des tâches
4. Groupes semi autonomes
5. Cercles de qualité

Fin

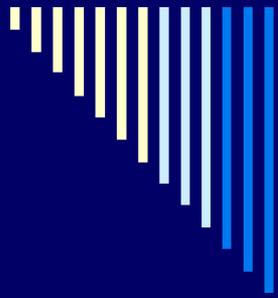


Bibliographie

- www.wikipedia.org
 - wwwac-bordeaux.fr
 - www.businesspme.com
 - La vie éco/économie/Le Taylorisme pris en défaut (1^{ère} partie 19/09/2008) et (suite et fin 26/09/2008)
-



**Merci de votre
attention**



A VOUS
LA

PAROLE!
