

# Taylorisme



Frederick Taylor 1856-1915

Le **taylorisme** est une [méthode de travail](#) qui tire son nom de l'[ingénieur américain Frederick Winslow Taylor](#) (1856-1915). Cette méthode apparue en 1880 repose sur une organisation a priori définie par des scientifiques : l'[Organisation scientifique du travail](#) cherchant à définir "The One Best Way" (la meilleure façon de produire), permettant le rendement maximum. Cette organisation peut-être définie et rentable grâce à l'analyse des techniques de production (gestes, rythmes, cadences), à la définition des tâches (conception) a priori et au passage du salaire à la tâche au salaire à l'heure. Taylor rencontra une grande efficacité dans la [sidérurgie](#) et il formalisa sa méthode dans un livre intitulé *The Principles of Scientific Management* (1911)<sup>[1]</sup>.

Ce système ne doit pas être confondu avec le [fordisme](#), procédé de travail à la chaîne qu'[Henry Ford](#) fut l'un des premiers à mettre en œuvre, et dont le taylorisme ne constitue qu'une composante.

## Sommaire

[[masquer](#)]

- [1 Description](#)
- [2 La déshumanisation](#)
- [3 Post-taylorisme](#)
- [4 Notes et références](#)
- [5 Voir aussi](#)

- o [5.1 Articles connexes](#)

## Description[[modifier](#)]

On trouvera une ou plusieurs études approfondies du développement de la [rationalisation](#) (taylorisme et [fordisme](#)) en France dans les années 1919-1939 dans le livre d'Aimée Motet, *Les Logiques de l'entreprise, la rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres* (Paris, 1997, 495 p.).

Contrairement à ce que l'on affirme souvent, le taylorisme ne correspond pas au travail à la chaîne (qui sera développé par Ford).

Taylor a permis aux ateliers d'être organisés pour une moindre fatigue de l'ouvrier (la juste journée de travail) mais ceux-ci sont dans une situation de dépendance, il n'y a aucune place pour l'imprévu.

Aujourd'hui, le taylorisme se retrouve prolongé par une méthode de travail d'origine japonaise : le [toyotisme](#), qui donne davantage d'autonomie aux individus, mais reste cependant largement inspirée par le projet initial de Taylor : la rationalisation méthodique du travail humain afin d'accroître son efficacité.

L'organisation scientifique de Taylor repose schématiquement sur la double division du travail :

- La division horizontale, qui consiste à décomposer le processus de production d'un bien en une suite de tâches simples confiées chacune à un ouvrier spécialisé. L'objectif est d'identifier la manière la plus efficace de découper le travail. Chargés de cette mission, les ingénieurs chronomètrent chaque mouvement élémentaire, éliminent les temps inutiles, étudient les meilleurs outils pour réaliser chaque mouvement, définissent un temps optimal pour chaque stade de production, rédigent les recettes de fabrication.
- La division verticale, qui correspond à une stricte distinction entre les tâches de conception du travail et de formation et celles d'exécution : les ingénieurs pensent le travail et les ouvriers l'exécutent conformément aux instructions et à la formation que les premiers leur fournissent<sup>[2]</sup>.

Article détaillé : [Organisation scientifique du travail](#).

## La déshumanisation[[modifier](#)]

[Charles Chaplin](#), dans le film *Les Temps modernes*, tourne en dérision cette méthode de travail qui laisse peu de place à l'être humain. En effet, les ouvriers sont alors utilisés comme des machines : ils effectuent continuellement le même geste, sont chronométrés et ils sont licenciés dès lors qu'ils ne sont plus suffisamment productifs.

En février 1913, l'Union Corporative des Ouvriers Mécaniciens dans un tract syndical, appelant à la grève, contre le Taylorisme explique : « Les choses les plus monstrueuses ont été cyniquement divulguées: l'ouvrier réduit à l'état de brute, à qui il est interdit de penser, de réfléchir ; à l'état de machine sans âme, produisant intensivement avec excès, jusqu'à ce qu'une usure prématurée, en faisant une non-valeur, le rejette hors des ateliers ».

## Post-taylorisme[[modifier](#)]

Le post-taylorisme est 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 dysfonctionnements liés au taylorisme (démotivation des travailleurs, entre autres).

On distingue cinq formes de post-taylorisme :

1. La rotation des postes : l'ouvrier occupe successivement différents postes de travail pour éviter la routine et pour avoir une vision plus globale du processus de production.
2. L'élargissement des tâches : les tâches sont moins fragmentées, moins pénibles, moins répétitives.
3. L'enrichissement des tâches : le travail s'étend à d'autres tâches telles que le réglage et l'entretien des machines. Cela implique une responsabilisation du travailleur.
4. Les groupes semi-autonomes : quelques ouvriers s'organisent librement pour atteindre un niveau de production fixé par la direction.
5. Les [Cercles de qualité](#) : les groupes de travailleurs volontaires se réunissent pour améliorer le processus de production et la qualité des produits. C'est une remise en cause de la [division verticale du travail](#) énoncée dans le taylorisme.