

MANAGEMENT

Séance 2



01 Quelles sont les différentes théories d'organisation du travail ?





Table des Matières

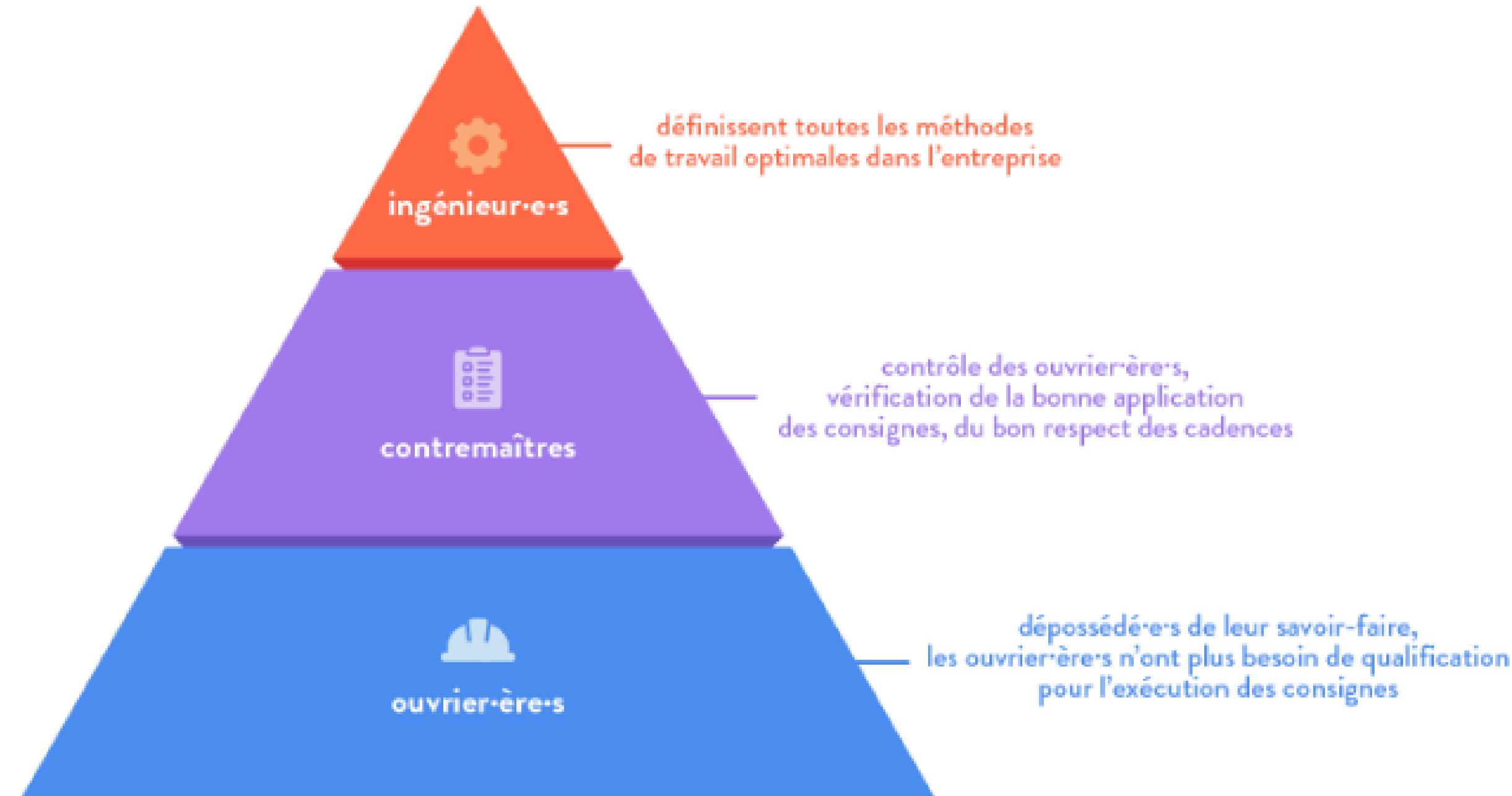
- 01** Quelles sont les différentes théories d'organisation du travail ?
 - 1.1 Le fordisme
 - 1.2 Le toyotisme
 - 1.3 Le taylorisme
 - 1.4 Le fayolisme
 - 1.5 lean management
 - 1.6 Les entreprises libérées
 - 1.7 Le full remote

- 02** La culture d'entreprise et les valeurs de l'entreprise
- 03** Le projet d'entreprise

1.1 Le taylorisme



Taylorisme	
Définition	Le taylorisme doit son nom à son inventeur, l'ingénieur américain Frederick Winslow Taylor. Il s'agit d'une méthode d'organisation scientifique du travail industriel visant à optimiser la productivité de l'entreprise par l'utilisation maximale des moyens de production, du temps de travail, de l'outillage et par la suppression des gestes inutiles des ouvriers. Le taylorisme préconise également l'utilisation de la science pour déterminer les meilleures méthodes de travail standardisées et la formation des employés pour assurer la qualité du travail.
Date de création et période d'influence	19ème siècle avec la révolution industrielle et la naissance des chaînes de production.
Auteur	Frederick Winslow Taylor. Entre 1893 et 1911, F. W. Taylor publie une série d'ouvrages de "management" qui, selon lui, définissent les bases d'une nouvelle science : l'OST, l'organisation scientifique du travail. Son ouvrage principal, publié en 1911, est <i>Les principes de la direction scientifique des entreprises</i> .
Raisons de la création de ce type de management	Taylor a créé cette théorie après avoir travaillé comme contremaître dans une usine et avoir constaté que l'image de l'ouvrier discipliné et fier de son travail est un mythe. Les ouvriers qu'il observait multipliaient les gestes inutiles et ralentissaient les cadences de travail en dérèglant ou en sabotant les machines.
Division du travail	Le travail est séparé entre la conception et la réalisation (les ingénieurs et les ouvriers, qui sont surveillés par des contremaîtres). Nous pouvons parler de division verticale du travail. Les ingénieurs dirigent l'entreprise ; ils sont en haut de la pyramide et prennent les décisions. Ils sont reconnus comme possédant la science et la formation. Ils pensent pour ceux qui exécutent. Les ouvriers sont en bas de la pyramide ; ils exécutent les tâches pensées par les ingénieurs, sous la supervision et le contrôle des contremaîtres qui sont au milieu de la pyramide. Le travail est divisé en tâches spécialisées en fonction de différents métiers regroupés de nos jours en différents départements ou divisions au sein de l'entreprise (équipes de direction, département RH, département informatique, département commercial, département marketing, département production...). Le taylorisme est à l'origine de la division du travail en une succession de tâches simples et répétitives pour optimiser le temps de production et le rendement.



Taylorisme	
Division du travail	<ul style="list-style-type: none"> Division horizontale du travail = conduit à la partialisation du travail, à la spécialisation des tâches et l'étude des temps d'exécution en <u>vu</u> de déterminer la meilleure façon de faire. Division verticale du travail distingue les exécutants des concepteurs du travail. Dans cette logique on dissocie les « cols bleus » des « cols blancs ». Ce principe incite à placer la meilleure personne à la bonne place.
Système de rémunération	Le travail est rémunéré au rendement pour les ouvriers qui sont surveillés et contrôlés par les contremaîtres.
Type de management	Management scientifique. C'est une méthode dite à l'américaine.
Type de hiérarchie	Hiérarchie verticale ou structure pyramidale. C'est un système d'organisation hiérarchique qui fonctionne sur un mode décisionnel descendant.
Structure pyramidale	La structure pyramidale est verticale, ce qui signifie que l'information et le pouvoir circulent de haut en bas, des ingénieurs vers les contremaîtres et les ouvriers. Cette organisation pyramidale trouve ses racines dans les structures militaires et la révolution industrielle.
Production	Le travail à la chaîne et la standardisation des tâches à effectuer.
Temps de production	Le temps à consacrer aux tâches est évalué scientifiquement et chronométré afin que les ouvriers ne puissent pas avoir le temps de réfléchir, mais uniquement le temps de produire. C'est la loi du chronomètre qui impose la même norme pour tous.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> L'optimisation de la production en entreprise. La réduction des coûts de production grâce à la suppression des tâches inutiles et à l'optimisation du temps de production. Grâce au chronométrage, cela empêche les membres du personnel de discuter ou d'avoir du temps pour saboter l'entreprise et les machines en interne. Suppression des "tirs au flanc".
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> Les décisions prises par les ingénieurs peuvent être en décalage avec la réalité du terrain. C'est pour cette raison que certaines entreprises vont, par exemple, pendant une journée, inverser la pyramide afin que les ingénieurs puissent se rendre compte de l'impact de leurs décisions sur le terrain. Risques non négligeables de burn-out et de turn over (roulement de personnel, départs de l'entreprise). Le risque de précarité et de pauvreté pour les salariés qui sont les moins rentables. Le stress et la pression des ouvriers liés aux tâches chronométrées.

**Exemples
d'entreprise qui
appliquent cette
théorie
d'organisation du
travail**

- Les entreprises de travail à la chaîne telles que les usines de production, certaines chaînes de restauration rapides...

1.2 Le fordisme



Le fordisme



Share



Watch on  YouTube

Le fordisme	
Définition	Le fordisme tire son nom de son créateur, Henry Ford, fondateur de la Ford Motor Company. Il s'agit d'un modèle d'organisation et de gestion du travail industriel basé sur la production de masse et la standardisation. Le fordisme intègre les principes du taylorisme, mais les étend en introduisant des chaînes de montage mobiles et en promouvant la consommation de masse par une politique de hauts salaires pour les ouvriers afin qu'ils puissent acheter les produits qu'ils fabriquent.
Date de création et période d'influence	Le fordisme a été développé au début du 19ème siècle, notamment avec la mise en place des chaînes de montage dans les usines Ford en 1913. Il a exercé une influence majeure sur l'industrie manufacturière mondiale (dans les fabriques et usines) jusqu'aux années 1970.
Auteur	Henry Ford. Son approche de la production industrielle et de la gestion des ressources humaines a été révolutionnaire pour l'époque. Il a publié plusieurs ouvrages, notamment <i>My Life and Work</i> (1922) et <i>Today and Tomorrow</i> (1926), où il détaille ses principes de production de masse et de gestion du travail.
Raisons de la création de ce type de management	Henry Ford a conçu cette théorie pour augmenter la production et réduire les coûts de fabrication tout en rendant les automobiles accessibles au plus grand nombre. Il a observé que la standardisation et la production en série pouvaient considérablement améliorer l'efficacité et la rentabilité de l'entreprise.
Division du travail	Le travail est hautement spécialisé et divisé en tâches simples et répétitives. Chaque ouvrier est responsable d'une petite partie du processus de production, ce qui permet d'accroître la vitesse et l'efficacité. Les chaînes de montage mobiles sont introduites pour minimiser les déplacements des ouvriers et maximiser le flux de production.
Système de rémunération	Ford a instauré le "Five Dollar Day" en 1914, un salaire journalier élevé pour l'époque, afin de réduire le turnover et d'attirer les meilleurs travailleurs. Cela permettait également aux ouvriers de pouvoir acheter les produits qu'ils fabriquaient, stimulant ainsi la demande pour les voitures Ford. Le salaire était 3x plus élevé que dans les autres entreprises pour attirer de la main d'œuvre. Le temps de travail par jour était de 9 à 8h. + Primes de productivité
Type de management	Management scientifique et industriel. Ford appliquait des principes rigoureux de standardisation et de contrôle de la qualité pour garantir l'efficacité de la production de masse.

Le fordisme	
Date de création et période d'influence	Le toyotisme a été développé après la Seconde Guerre mondiale et a commencé à s'imposer dans les années 1970. Son influence s'est rapidement étendue au niveau mondial, transformant les pratiques industrielles bien au-delà de l'industrie automobile.
Auteur	Taiichi Ohno, ingénieur chez Toyota, est souvent considéré comme le principal architecte du système de production Toyota. Il a détaillé ses principes dans son livre <i>Toyota Production System : Beyond Large-Scale Production</i> (1988).
Raisons de la création de ce type de management	Le toyotisme a été créé en réponse aux conditions économiques difficiles du Japon d'après-guerre. Contrairement aux États-Unis, où la production de masse était prédominante, le Japon devait maximiser l'efficacité et minimiser les ressources utilisées. Toyota a donc développé une méthode permettant de produire de manière flexible et efficiente, tout en maintenant une haute qualité.
Division du travail	Le toyotisme se distingue par une approche plus horizontale et participative de la division du travail. Les ouvriers sont organisés en équipes autonomes et polyvalentes, capables de résoudre les problèmes et d'améliorer les processus en continu. Cette division du travail favorise la polyvalence et l'implication des employés à tous les niveaux.
Système de rémunération	Le système de rémunération dans le toyotisme est souvent basé sur la performance collective et individuelle, incluant des primes pour la productivité et les suggestions d'amélioration (kaizen). Les employés sont incités à participer activement aux processus d'amélioration continue.
Type de management	Le toyotisme prône un management participatif et centré sur l'humain. Les gestionnaires jouent le rôle de facilitateurs, soutenant les équipes dans leur quête d'amélioration continue et d'innovation.
Type de hiérarchie	La hiérarchie dans le toyotisme est plus plate et horizontale comparée au taylorisme, au fordisme ou au fayolisme. L'accent est mis sur la communication transversale et la collaboration entre les différents niveaux de l'organisation.
Structure pyramidale	La structure organisationnelle est plus flexible et décentralisée, favorisant une prise de décision rapide et une réactivité aux problèmes de production.
Production	La production est basée sur des systèmes tels que le juste-à-temps (JIT), où les produits sont fabriqués exactement au moment où ils sont nécessaires, réduisant ainsi les stocks et les gaspillages. L'autonomation (<i>jidoka</i>) permet aux machines de s'arrêter automatiquement en cas de problème, assurant ainsi la qualité et évitant les défauts.

Le fordisme	
Temps de production	<p>Le temps de production est optimisé grâce à des méthodes de planification précises et à la réduction des temps d'arrêt et des gaspillages. Les processus sont continuellement analysés et améliorés pour maximiser l'efficacité.</p> <p>Le juste-à-temps (JAT), ou Just in Time (JIT) en anglais, est une méthode de gestion des stocks et de production qui vise à minimiser les coûts en réduisant au maximum les stocks et en ne produisant que ce qui est nécessaire, au moment où c'est nécessaire, et dans les quantités nécessaires pour répondre à la demande du marché. Cette approche repose sur une synchronisation précise de l'approvisionnement en matières premières et en composants avec le processus de production, éliminant ainsi le gaspillage de ressources et améliorant l'efficacité opérationnelle.</p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des gaspillages et des coûts de production. • Flexibilité et capacité à répondre rapidement aux fluctuations de la demande. • Amélioration continue des processus et de la qualité. • Implication et motivation accrues des employés grâce à la participation et à la reconnaissance. • Aujourd'hui, le toyotisme est largement adopté dans de nombreuses industries au-delà de l'automobile, influençant les pratiques de gestion et de production à travers le monde.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'une formation continue et d'une forte implication de tous les employés. • Dépendance à un flux de production sans interruption, ce qui peut être perturbé par des problèmes logistiques. • Pression constante pour l'amélioration continue, pouvant entraîner du stress pour les employés.
Exemples d'entreprise qui appliquent cette théorie d'organisation du travail	Outre Toyota, de nombreuses entreprises, notamment dans l'industrie électronique (comme Sony, Samsung, Apple), l'aérospatiale (comme Boeing) et même les services (comme Amazon), ont adopté les principes du toyotisme pour optimiser leur production et leurs opérations.

1.3 Le toyotisme



Le Toyotisme	
Définition	<p>Le toyotisme, ou production au plus juste (lean production), est un modèle d'organisation industrielle développé par Toyota au Japon. Il se caractérise par une production flexible et une gestion participative des ressources humaines. Le toyotisme vise à éliminer les gaspillages, à améliorer continuellement les processus de production (kaizen) et à répondre rapidement aux fluctuations de la demande grâce à des méthodes telles que le juste-à-temps (JIT).</p> <p>Kaizen est un terme japonais signifiant "amélioration continue". Dans le contexte des affaires et de la production, il désigne une philosophie et un ensemble de pratiques visant à améliorer continuellement les processus, les produits, et les services. Le terme est dérivé des mots japonais "kai" (changement) et "zen" (meilleur), ce qui se traduit littéralement par "changement pour le mieux" ou "amélioration continue". Le concept de Kaizen a été popularisé par Masaaki Imai avec la publication de son livre <i>Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success</i> en 1986. Bien que le principe d'amélioration continue ait existé dans diverses formes depuis longtemps, c'est au Japon, dans l'après-guerre, que Kaizen a été formalisé et intégré de manière systématique dans les pratiques industrielles, particulièrement chez Toyota.</p> <p>Kaizen repose sur l'idée que les petites améliorations progressives, réalisées régulièrement, sont plus efficaces que les grands changements occasionnels. Contrairement à certaines philosophies de gestion où seules les idées des cadres et des managers sont prises en compte, Kaizen encourage la participation de tous les niveaux de l'organisation, des ouvriers aux cadres supérieurs. Kaizen vise à identifier et éliminer les gaspillages dans les processus de production, y compris les excès de mouvement, de transport, de stocks, de surproduction, de temps d'attente, de processus inutiles et de défauts de qualité. Une fois qu'une amélioration a été identifiée et mise en œuvre, le nouveau processus doit être standardisé pour garantir que l'amélioration est maintenue. Les équipes travaillent en petits groupes pour identifier les problèmes, proposer des solutions, et mettre en œuvre les améliorations. Ces groupes sont souvent appelés "cercles de qualité".</p>

Le Toyotisme	
Date de création et période d'influence	Le toyotisme a été développé après la Seconde Guerre mondiale et a commencé à s'imposer dans les années 1970. Son influence s'est rapidement étendue au niveau mondial, transformant les pratiques industrielles bien au-delà de l'industrie automobile.
Auteur	Taiichi Ohno, ingénieur chez Toyota, est souvent considéré comme le principal architecte du système de production Toyota. Il a détaillé ses principes dans son livre <i>Toyota Production System : Beyond Large-Scale Production</i> (1988).
Raisons de la création de ce type de management	Le toyotisme a été créé en réponse aux conditions économiques difficiles du Japon d'après-guerre. Contrairement aux États-Unis, où la production de masse était prédominante, le Japon devait maximiser l'efficacité et minimiser les ressources utilisées. Toyota a donc développé une méthode permettant de produire de manière flexible et efficiente, tout en maintenant une haute qualité.
Division du travail	Le toyotisme se distingue par une approche plus horizontale et participative de la division du travail. Les ouvriers sont organisés en équipes autonomes et polyvalentes, capables de résoudre les problèmes et d'améliorer les processus en continu. Cette division du travail favorise la polyvalence et l'implication des employés à tous les niveaux.
Système de rémunération	Le système de rémunération dans le toyotisme est souvent basé sur la performance collective et individuelle, incluant des primes pour la productivité et les suggestions d'amélioration (kaizen). Les employés sont incités à participer activement aux processus d'amélioration continue.
Type de management	Le toyotisme prône un management participatif et centré sur l'humain. Les gestionnaires jouent le rôle de facilitateurs, soutenant les équipes dans leur quête d'amélioration continue et d'innovation.
Type de hiérarchie	La hiérarchie dans le toyotisme est plus plate et horizontale comparée au taylorisme, au fordisme ou au fayolisme. L'accent est mis sur la communication transversale et la collaboration entre les différents niveaux de l'organisation.
Structure pyramidale	La structure organisationnelle est plus flexible et décentralisée, favorisant une prise de décision rapide et une réactivité aux problèmes de production.
Production	La production est basée sur des systèmes tels que le juste-à-temps (JIT), où les produits sont fabriqués exactement au moment où ils sont nécessaires, réduisant ainsi les stocks et les gaspillages. L'autonomation (jidoka) permet aux machines de s'arrêter automatiquement en cas de problème, assurant ainsi la qualité et évitant les défauts.

Le Toyotisme	
Temps de production	<p>Le temps de production est optimisé grâce à des méthodes de planification précises et à la réduction des temps d'arrêt et des gaspillages. Les processus sont continuellement analysés et améliorés pour maximiser l'efficacité.</p> <p>Le juste-à-temps (JAT), ou Just in Time (JIT) en anglais, est une méthode de gestion des stocks et de production qui vise à minimiser les coûts en réduisant au maximum les stocks et en ne produisant que ce qui est nécessaire, au moment où c'est nécessaire, et dans les quantités nécessaires pour répondre à la demande du marché. Cette approche repose sur une synchronisation précise de l'approvisionnement en matières premières et en composants avec le processus de production, éliminant ainsi le gaspillage de ressources et améliorant l'efficacité opérationnelle.</p>
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des gaspillages et des coûts de production. • Flexibilité et capacité à répondre rapidement aux fluctuations de la demande. • Amélioration continue des processus et de la qualité. • Implication et motivation accrues des employés grâce à la participation et à la reconnaissance. • Aujourd'hui, le toyotisme est largement adopté dans de nombreuses industries au-delà de l'automobile, influençant les pratiques de gestion et de production à travers le monde.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'une formation continue et d'une forte implication de tous les employés. • Dépendance à un flux de production sans interruption, ce qui peut être perturbé par des problèmes logistiques. • Pression constante pour l'amélioration continue, pouvant entraîner du stress pour les employés.
Exemples d'entreprise qui appliquent cette théorie d'organisation du travail	Outre Toyota, de nombreuses entreprises, notamment dans l'industrie électronique (comme Sony, Samsung, Apple), l'aérospatiale (comme Boeing) et même les services (comme Amazon), ont adopté les principes du toyotisme pour optimiser leur production et leurs opérations.

1.4 Le fayolisme

The slide is titled "Henri FAYOL" and "Partie 1". It features a central diagram of "Six fonctions de l'entreprise" (Six functions of the enterprise) branching from a central point. The functions are:

- Administrative (highlighted with a red border)
- Sécurité
- Comptable
- Financière
- Technique
- Commerciale

Below the functions, a red YouTube play button icon is visible. To the right, there is a table with four rows:

L'Intérêt Individuel à l'Intérêt général	Les buts de l'entreprise sont prioritaires sur ceux des personnes
Rémunération du personnel	Équitable, donner satisfaction au personnel et à l'E/se
Degré de décentralisation	Trouver une limite favorable à l'entreprise
	Définir la position de chaque

On the left side of the slide, there is a vertical sidebar with the following text:

- Prévoir
- Organiser
- Commander
- Coordonner
- Watch on YouTube
- Contrôler

The main title of the slide is "Les 6 fonctions de l'entreprise" and the subtitle is "la théorie de l'administration – POCCCC".

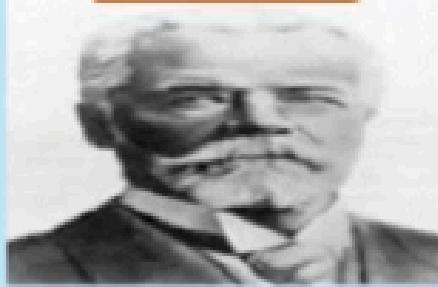
Le fayolisme	
Définition	Le fayolisme tire son nom de son fondateur, le théoricien français Henri Fayol. Il représente une théorie de gestion qui met l'accent sur les principes généraux de l'administration et la structure organisationnelle. Contrairement au taylorisme qui se concentre principalement sur l'efficacité des opérations de production, le fayolisme adopte une approche plus large de la gestion des entreprises.
Date de création et période d'influence	Le fayolisme a été formulé à la fin du 19ème et au début du 20ème siècle, principalement dans les ouvrages de Henri Fayol, notamment dans son ouvrage majeur « Administration industrielle et générale publié en 1916 ». Son influence a été particulièrement notable au début du 20ème siècle, alors que les entreprises cherchaient à rationaliser leurs opérations et à accroître grâce aux sciences leur efficacité opérationnelle.
Auteur	Henri Fayol, un ingénieur français et un pionnier de la théorie de gestion, est l'auteur du fayolisme. Il était également directeur dans une entreprise minière. Ses écrits ont jeté les bases de nombreuses pratiques de gestion modernes et ont influencé le développement de la théorie organisationnelle. Fayol réorganise le travail dans la houillère (mines) de Commentry dont il était directeur. Il est le premier théoricien qui s'est intéressé à l'administration des entreprises grâce à la mise en place de comités de direction pour piloter l'entreprise mais aussi de 6 fonctions indispensables et clés au sein des entreprises : administrative (tâches de direction, plan d'actions), sécurité (protection des biens et des personnes contre la gestion des risques et accidents de travail), comptabilité (comptabilité générale, analytique et budgétaire), financière (gestion des capitaux, du budget), commerciale, technique (production, transformation, fabrication).
Raisons de la création de ce type de management	Le fayolisme a été développé en réponse à la nécessité croissante de rationaliser les opérations et de structurer les entreprises de manière efficace. Fayol a cherché à identifier les principes fondamentaux du management qui pourraient être appliqués universellement dans diverses organisations.
Division du travail	La fayolisation des houillères

Le fayolisme	
Type de hiérarchie	Bien que le fayolisme ne se concentre pas spécifiquement sur les méthodes de production, il coordonne et de la supervise des activités opérationnelles pour assurer l'efficacité globale de l'organisation. On passe d'une logique d'entreprise familiale à la logique d'une entreprise professionnelle où les gens sont engagés sur base de leurs compétences et non parce qu'ils sont les fils ou filles de... ou du patron de l'entreprise. Le système de punition dans le cadre du fayolisme est basé sur des mesures disciplinaires proportionnées aux fautes commises par les employés. Fayol recommandait l'établissement de règles claires et de sanctions justes en cas de non-respect de ces règles. Les sanctions pouvaient varier en fonction de la gravité de l'infraction et allaient de simples avertissements à des mesures plus sévères telles que des suspensions temporaires ou des licenciements. L'objectif était de maintenir la discipline au sein de l'organisation et de garantir le respect des règles établies pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.
Structure	La structure est pyramidale, verticale. Le programme de travail et la hiérarchie des postes doivent être clairement définis et communiqués. De la position la plus élevée à la plus basse, chaque individu doit connaître son supérieur direct et respecter l'autorité associée à chaque niveau hiérarchique (N+1, N+2...).
Production	Bien que le fayolisme ne se concentre pas spécifiquement sur les méthodes de production, il coordonne et de la supervise des activités opérationnelles pour assurer l'efficacité globale de l'organisation. Le contrôle de la production, vérifie la bonne marche du processus de fabrication et la conformité des actes par rapport aux règles établies. → Sanctions si erreurs !
Temps de production	Les différentes tâches des mineurs sont minutieusement chronométrées. L'abattage et l'étayage représentent ensemble entre 43% et 54% de leur temps de travail. Le remblayage, le chargement et le transport représentent de 57% à 46%. Confrontée à la pénurie de mineurs, la commission propose de spécialiser les ouvriers existants dans les tâches d'abattage et d'étayage. D'autres ouvriers, nécessitant

	Le fayolisme un plan stratégique et mettre en place une structure adaptée pour atteindre ses objectifs, en instaurant un contrôle de ses activités pour progresser.
	Les tentatives de taylorisation des houillères Après 1918, la France fait face à une pénurie de main-d'œuvre. Des commissions sont mises en place pour trouver des solutions, notamment celle du bassin du Tarn qui recommande une division du travail. À Carmaux et à Albi, quatre méthodes d'exploitation sont étudiées en détail. Les différentes tâches des piqueurs sont chronométrées, révélant que l'abattage et le boisage représentent entre 43 % et 54 % de leur temps de travail, tandis que le remblayage, le chargement et le roulage en constituent entre 46 % et 57 %. Pour pallier la pénurie de piqueurs, la commission propose de spécialiser les ouvriers actuels dans les tâches d'abattage et de boisage, et d'utiliser des ouvriers moins qualifiés pour les tâches complémentaires. Cela marque un retour à la spécialisation. Toutefois, la commission reconnaît que cette solution est rétrograde et rejette l'idée d'avoir des remblayeurs indépendants travaillant l'après-midi, en raison de problèmes de sécurité rencontrés à Albi. La polyvalence est ici justifiée par la nécessité de garantir la sécurité sur le chantier. La division du travail permet de spécialiser les tâches et d'augmenter l'efficacité en assignant à chaque employé des responsabilités spécifiques correspondant à ses compétences. Les managers doivent posséder l'autorité nécessaire pour prendre des décisions et en assumer la responsabilité. Les employés doivent suivre les règles et directives établies pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation. Chaque employé ne doit recevoir des ordres que d'un seul supérieur hiérarchique pour éviter les conflits et la confusion. Toutes les activités de l'organisation doivent être alignées sur un objectif commun pour garantir l'efficacité et la cohérence des efforts.
Système de rémunération	Rémunération à la pièce. L'ouvrier le plus rapide a un salaire 30 à 100% supérieur au marché.
Type de management	Le fayolisme promeut un style de management hiérarchique vertical, où l'autorité est concentrée au sommet de la pyramide organisationnelle. Fayol fait émerger la notion de PDG : président directeur général.

Le fayolisme	
	moins de compétences, seront affectés aux tâches complémentaires. Ainsi, on revient à une forme de spécialisation.
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Offre un cadre clair pour la gestion et l'organisation des entreprises. • Favorise la discipline et la cohérence dans les opérations organisationnelles. • Met l'accent sur l'autorité et la responsabilité des managers.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • Peut-être rigide et ne pas s'adapter facilement aux changements. • Ne prend pas toujours en compte les aspects humains et sociaux du travail. • Peut conduire à une bureaucratie excessive dans les grandes organisations.
Exemples d'entreprise qui appliquent cette théorie d'organisation du travail	Les principes du fayolisme ont influencé de nombreuses entreprises à travers le monde, notamment dans les secteurs de la fabrication, de la distribution, et des services.

H. FAYOL



1841-1925

La théorie de l'administration

Six fonctions de l'entreprise

Administrative

Les tâches de la direction

Sécurité

Protection biens & personnes

Comptable

Inventaire, bilan et coût de revient

Financière

Recherche Gestion des capitaux

Commerciale

Achats & vente

Technique

Production, transformation, fabrication

Prévoir

Préparer l'avenir de l'entreprise

Organiser

Constituer l'organisme matériel et social de l'entreprise

Commander

Gérer les hommes, donner les directives, les ordres...

Coordonner

Mettre de l'harmonie entre tous les acteurs de l'organisation

Contrôler

Veiller au respect des ordres et des règles établis

14 principes d'administration

Activer Windows
Accédez aux paramètres de l'ordinateur pour activer Windows





Les Théories Classiques du Management : Taylor, Fayol,...



Share

DISCOVER MORE



les théories classiques du MANAGEMENT

Watch on





On a reçu le milliardaire le plus détendu de l'histoire



Share



MILLIARDAIRE



Résumé de l'évolution des principales organisations du travail



Video unavailable

[Watch on YouTube](#)



4.7 Le lean management



L'évolution des organisations vers le Lean Management



Share



EXPERTS

Watch on



4.7 Le lean management



4.7 Le lean management



4.8 Le full remote - 100% télétravail



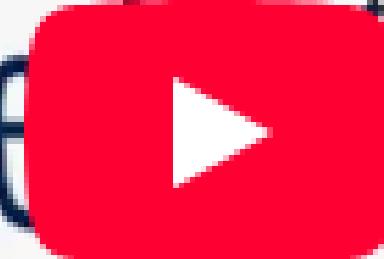
4.9 L'entreprise libérée (hiérarchie horizontale - de 40 salariés)



Une entreprise libérée, c'est quoi ?



Share

Une entreprise  libérée, c'est quoi ?

4.9 L'entreprise libérée (Exemple de Chronoflex qui adopte le modèle de l'entreprise libérée)



5 Les valeurs et la culture d'entreprise

"organizational culture and leadership", Schein, 1985

La culture,
ce sont les valeurs
partagées au sein
de l'organisation

Watch on YouTube

UCL
Université
Catholique
de Louvain

Méthode de management qui consiste à définir le plus précisément possible un objectif commun à l'ensemble des personnels de l'entreprise, afin de les mobiliser et obtenir ainsi leur motivation via leur adhésion au projet et leur implication devant permettre sa réussite. Véritable défi que l'entreprise se lance à elle-même, il exprime l'unité cohérente de ses diverses orientations stratégiques, dans le respect de la culture d'entreprise, et constitue un moyen de rendre la structure hiérarchique plus souple et plus efficace. « Un projet d'entreprise est un document qui énonce la philosophie d'une organisation, les valeurs et les principes qu'elle souhaite promouvoir, son éthique et ses ambitions », observent Georges Archier, Olivier Elissalt et Alain Setton.

