

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

PROVINCE DU NORD-KIVU

UNIVERSITE ADVENTISTE DE GOMA



BP :116 GOMA

TP COURS DE GESTION DES ENTREPRISES

Faite par :

➤ MUNIHIRE BIREO
ÉPHREM

Enseignant : CT BAHATI ROMAIN

Année académique 2023-2024

Le fayolisme , également connu sous le nom de théorie classique de l'administration, est une théorie de gestion développée par Henri Fayol au début du XXe siècle. Fayol était un ingénieur français et un pionnier de la théorie de l'administration.

Le fayolisme se concentre sur les principes de gestion et les fonctions administratives nécessaires pour diriger efficacement une organisation. Selon Fayol, il existe cinq fonctions de base de gestion :

1. Planification : Cela implique de définir des objectifs, de déterminer les moyens nécessaires pour les atteindre et de développer des plans d'action pour les mettre en œuvre.
2. Organisation : Il s'agit de structurer l'organisation en définissant les responsabilités, en établissant des lignes d'autorité et de communication claires et en constituant des équipes de travail efficaces.
3. Direction : Cela implique de guider et de motiver les employés pour atteindre les objectifs de l'organisation, en utilisant des techniques de leadership, de communication et de supervision.
4. Coordination : Il s'agit d'harmoniser les activités et les efforts de différents départements et individus au sein de l'organisation pour assurer une coopération efficace.
5. Contrôle : Cela implique de surveiller les performances, de comparer les résultats obtenus avec les objectifs fixés et de prendre les mesures correctives nécessaires en cas d'écart.

En outre, Fayol a identifié 14 principes de gestion, qui sont des lignes directrices pour la pratique de la gestion. Parmi ces principes, on trouve la division du travail, l'autorité et la responsabilité, la discipline, l'unité de commandement, l'unité de direction, la subordination de l'intérêt individuel à l'intérêt général, la rémunération équitable, la stabilité du personnel, l'initiative, l'esprit d'équipe, la hiérarchie, l'ordre, l'équité et la prévoyance.

Le fayolisme a contribué à l'établissement des fondements de la gestion moderne. Les principes de gestion de Fayol ont été largement adoptés et sont encore enseignés et appliqués aujourd'hui. Cependant, il convient de noter que la théorie fayolienne a été critiquée pour son approche top-down et bureaucratique de la gestion, qui peut ne pas être adaptée à tous les types d'organisations et de contextes.

Le taylorisme , également connu sous le nom de gestion scientifique, est une méthode de gestion développée par Frederick Winslow Taylor au début du XXe siècle. Taylor était un ingénieur et un théoricien de l'organisation du travail américain.

Le taylorisme se concentre sur l'optimisation des processus de production et l'amélioration de l'efficacité du travail. Les principes clés du taylorisme comprennent :

1. Division du travail : Les tâches sont divisées en petites étapes spécifiques, et chaque travailleur se spécialise dans une tâche précise. Cela permet d'augmenter la productivité en évitant les pertes de temps et les mouvements inutiles.
2. Méthodes de travail scientifiques : Les méthodes de travail sont étudiées scientifiquement pour déterminer la meilleure façon de les exécuter. Les gestes et les mouvements sont minutieusement analysés et standardisés pour maximiser l'efficacité.
3. Séparation de la conception et de l'exécution : Selon le taylorisme, la conception des méthodes de travail est la responsabilité des ingénieurs et des experts, tandis que les travailleurs exécutent les tâches conformément aux méthodes définies.
4. Incitation financière : Les travailleurs sont motivés par des incitations financières basées sur les performances individuelles, telles que les primes à la pièce ou les systèmes de rémunération liés à la productivité.
5. Supervision stricte : Les superviseurs jouent un rôle important pour s'assurer que les travailleurs suivent les méthodes de travail préétablies et atteignent les objectifs de production fixés.

Le taylorisme a été largement adopté dans l'industrie manufacturière au début du XXe siècle. Il a permis d'améliorer considérablement la productivité et l'efficacité des opérations industrielles. Cependant, cette approche a également été critiquée pour sa déshumanisation du travail et son manque de considération pour les besoins et les compétences des travailleurs.

Au fil du temps, le taylorisme a été modifié et complété par d'autres approches de gestion, telles que l'approche socio-technique et l'approche de gestion participative, qui mettent davantage l'accent sur l'importance des relations humaines, de la motivation intrinsèque et de l'autonomie des travailleurs.

Le fordisme est un système de production et de gestion développé par Henry Ford au début du XXe siècle. Il est nommé d'après Henry Ford, fondateur de la Ford Motor Company et pionnier de la production automobile de masse.

Le fordisme repose sur les principes suivants :

1. Production de masse : Le fordisme est associé à la production de masse, où des produits standardisés sont fabriqués en grande quantité pour répondre à la demande du marché. Henry Ford a introduit la ligne d'assemblage automobile, qui permettait une production en série rapide et efficace.

2. Division du travail et spécialisation : Les tâches sont divisées en étapes spécifiques et les travailleurs se spécialisent dans une tâche particulière. Cela permet d'augmenter la productivité et l'efficacité.

3. Standardisation des produits et des processus : Les produits sont standardisés pour assurer une production régulière et réduire les coûts. Les processus de production sont également standardisés pour garantir une qualité constante et une efficacité élevée.

4. Salaire élevé : Henry Ford a introduit le concept de "salaire élevé pour les travailleurs qualifiés". En augmentant les salaires des travailleurs, Ford visait à stimuler leur pouvoir d'achat afin qu'ils puissent acheter les voitures qu'ils produisaient. Cela a contribué à la croissance de la classe moyenne et à l'expansion du marché de masse.

5. Bureaucratie et hiérarchie : Le fordisme repose sur une structure organisationnelle hiérarchique, avec des responsabilités clairement définies et une autorité centrale. Les décisions sont prises au sommet de la hiérarchie et descendues aux niveaux inférieurs.

Le fordisme a eu un impact majeur sur l'industrie et la société. Il a permis d'augmenter considérablement la productivité, de réduire les coûts de production et de rendre les biens de consommation plus accessibles à un plus grand nombre de personnes. Cependant, le fordisme a également été critiqué pour son approche de travail répétitif et monotone, ainsi que pour son manque de flexibilité et d'adaptation aux changements.

Au fil du temps, le fordisme a évolué vers d'autres modèles de production et de gestion, tels que le toyotisme (ou système de production Toyota), qui met davantage l'accent sur la flexibilité, la qualité et l'implication des travailleurs dans le processus de production.

Le toyotisme, également connu sous le nom de système de production Toyota (TPS), est un modèle de production et de gestion développé par Toyota dans les années 1950. Il est basé sur les principes de flexibilité, d'efficacité et de qualité.

Les principes clés du toyotisme sont les suivants :

1. Juste-à-temps (Just-In-Time) : Le toyotisme met l'accent sur la réduction des stocks et la production en fonction de la demande réelle. Les pièces et les composants ne sont fournis que lorsque nécessaire pour éviter le gaspillage et les coûts de stockage.
2. Kaizen (Amélioration continue) : Le toyotisme encourage l'amélioration continue à tous les niveaux de l'organisation. Les employés sont encouragés à identifier les problèmes, à proposer des solutions et à participer activement à l'amélioration des processus de production.
3. Jidoka (Autonomation) : Le toyotisme vise à doter les machines et les opérateurs de la capacité à détecter les erreurs de production et à arrêter automatiquement le processus. Cela permet de prévenir les défauts et d'améliorer la qualité.
4. Standardisation des processus : Le toyotisme met l'accent sur la standardisation des processus de travail pour garantir une qualité constante et une efficacité élevée. Les meilleures pratiques sont identifiées, documentées et utilisées comme référence pour les opérations.
5. Travail d'équipe et implication des employés : Le toyotisme encourage la participation active des employés et la collaboration entre les équipes. Les travailleurs sont encouragés à partager leurs idées et à participer à la résolution des problèmes.

Le toyotisme a été largement adopté dans l'industrie automobile et a permis à Toyota de devenir l'un des principaux fabricants de voitures au monde. Cependant, son influence s'est étendue à d'autres secteurs et industries.

Les avantages du toyotisme sont nombreux, notamment l'amélioration de l'efficacité, la réduction des coûts, l'amélioration de la qualité, la flexibilité dans la production et la capacité à répondre rapidement aux demandes changeantes du marché.

Le toyotisme a également mis en évidence l'importance de l'implication des employés dans le processus de production et de la recherche continue de l'amélioration. Cette approche a inspiré d'autres modèles de gestion axés sur l'engagement et l'autonomie des employés.

Il convient de noter que le toyotisme n'est pas sans critiques. Certains ont souligné que la mise en œuvre complète des principes du TPS peut être difficile dans des environnements de production complexes et imprévisibles. De plus, le toyotisme peut créer une pression accrue sur les travailleurs en raison des normes élevées de performance et de l'accent mis sur l'efficacité.

Néanmoins, le toyotisme a eu une influence significative sur la gestion de la production et continue d'être étudié et appliqué dans de nombreux secteurs industriels à travers le monde.