

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET UNIVERSITAIRE

INSTITUT SUPERIEUR DES TECHNIQUES ADVENTISTE DE GOMA

« ISTAGO »



## TRAVAIL PRATIQUE DU COURS DE GESTION DES ENTREPRISES

Présenté par MUGENZI SEBIKARI Justin

Section des Bâtiments et Travaux Publics

Promotion : L2

Année académique 2023 - 2024

## Sujet du TP :

Faites la recherche sur les termes suivants :

1. Le fayolisme
2. Le taylorisme
3. Le fordisme
4. Le toyotisme.

### 1. LE FAYOLISME

Le **fayolisme** est une approche de gestion et d'organisation des entreprises développées par Henry Fayol (ingénieur français du 19<sup>ème</sup> siècle), cette approche vise à optimiser la performance et l'efficacité des organisations en reconnaissant les compétences spécifiques des différents niveaux hiérarchiques.

Dans ce modèle, les employés subalternes sont considérés comme ayant des compétences techniques tandis que les employés supérieurs ont des compétences administratives. La distinction entre ces deux types des compétences permet de définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun au sein de l'entreprise.

Le fayolisme repose sur six principes fondamentaux : **savoir** (connaissance et expertise) **prévoir** (anticipation et planification) **organiser** (structuration) allocation des ressources **commander** (direction et prise de décision) **coordonner** (harmonisation des actions) et **contrôler** (évaluation). Ces principes guident le fonctionnement des entreprises et contribue à sa réussite globale

### 2. TAYLORISME

Le **taylorisme** est une doctrine d'organisation du travail, développe par l'ingénieur américain TAYLOR en 1911, qui repose sur une division horizontale du travail, où chaque ouvrier répète un nombre réduit de tâches. Il met également en œuvre une division verticale du travail, qui distingue nettement les activités de conceptions et de réalisation des produits.

Ce modèle a permis d'augmenter la productivité des ouvriers aux États-Unis et en Europe, avant d'être partiellement délaissé à cause de son inadaptation de l'économie, à la robotisation et à la digitalisation ainsi que pour son impact négatif sur la santé des travailleurs.

Les 4 principes du taylorisme sont :

- **Division horizontale du travail** (spécialisation des tâches et études des temps d'exécution)
- **Division verticale du travail** (distinction entre exécutants et concepteurs)
- **Salaire au rendement**
- **Contrôle des tâches par des contremaîtres**

### 3. LE FORDISME

Le **fordisme** est une théorie d'organisation industrielle que l'on doit à HENRY FORD, et visant à accroître la productivité par la standardisation des produits et par une nouvelle

organisation du travail. Cette méthode de production associe une production de masse à une politique des salaires élevés. Elle a permis la fabrication en série de la Ford T en 1907, nom donné par les théoriciens de l'école de la régulation à une accumulation intensive du capital centrée sur la consommation de masse qui après domine dans les pays capitalistes développés pendant les trente glorieuses (1945-1975).

Les trois principes de travail que repose le fordisme sont ; **la division des tâches** (travail à la chaîne), **la standardisation des pièces** (production de masse), **l'augmentation des salaires** (pour réduire le taux de démission).

#### **4. LE TOYOTISME**

**Le toyotisme** est un modèle d'organisation du travail et de la production qui privilégie l'absence de défaut et de stock. Pour atteindre ces objectifs, l'organisation va abandonner la spécialisation du travail pour s'orienter vers la polyvalence de ses salariés et à croître leur autonomie et leur degré de responsabilité. Le travail en équipe est aussi privilégié.

Ce modèle a été défini par l'ingénieur japonais TAIICHIONO et mise en place dans l'entreprise automobile Toyota au début des années 1960.

Cette nouvelle méthode est née au Japon pour répondre à certaines difficultés de transport notamment, en assurant une production en juste-à-temps et en réduisant le délai de Toyota réduisant l'impact liés à ces difficultés géographiques. De plus, au Japon les salariés étaient attachés et fidèles au toyotisme et à leur organisation où ils sont impliqués et ceci constitue un socle qui privilégie la responsabilisation des ressources humaines. Cette forme d'organisation du travail qui s'est ensuite répandue dans le monde et notamment le secteur automobile a permis au Japon de renforcer sa place dans le commerce mondiale grâce à la réactivité de ses entreprises.

Le toyotisme est une stratégie industrielle post-fordiste fondée sur l'absence de stock, la production en flux tendu des petites quantités, le "juste-à-temps" et une réactivité très vive au marché. L'avantage du toyotisme se traduit par une hausse combinée de la production, la productivité et la consommation. Par conséquent une baisse du coût de production est entraînée. Ceci assure aux dirigeants un meilleur contrôle du travail des ouvriers.