**MINISTRERE DE L’ENSEIGNEMENT SUPERIURE ET UNIVERSITAIRE**

**« Min.E.S.U »**

**INSTITUT SUPERIER TECHNIQUE ADVENTISTE DE GOMA**

**« ISTAGO »**

****

**B.P.116.GOMA**

**E-mail :** [***istago2015@gmail.com***](mailto:istago2015@gmail.com)

TRAVAIL PRATIQUE DE GESTION DES ENTREPRISE

RECHERCHE SUR :

FAYOLISME ;TAYORISME ;FORDISME et TOYOTISME

Présenté par : **KUBUYA BATUNDI Idrissa**

Promotion : **L2**

Faculté : **BTP**

Matricule : **15142351**

ANNEE ACADEMIQUE 2024-2025

**Questionnaire de recherche sur :**

* **Fayolisme**
* **Taylorisme**
* **Fordisme**
* **Toyotisme**
* **Le toyotisme**

Le toyotisme est une forme d'organisation du travail dont l'ingénieur japonais Tai-chi Ōno est considéré comme le père. Mise en avant par Toyota en 1962, elle ne sera pas appliquée immédiatement.

**Histoire et but** Après leur défaite face aux Américains au cours de la Seconde Guerre mondiale, les Japonais doivent relancer leur économie. Toyota médiatise une vision stratégique pour faire redémarrer l'économie japonaise : rattraper les Américains au plan de la production sinon risquer de disparaître.

D’autres grandes entreprises ont bien essayé de l’appliquer au sein de leur organisation et à chaque fois, elles ont connu un échec retentissant .Certaines multinationales ont cependant décidé d’appliquer quelques concepts toyotistes :

* Le juste-à-temps : système de production qui vise à synchroniser et à ajuster exactement le flux et le nombre des pièces avec le rythme de montage.
* L’autonomisation des machines : équipement des machines de dispositifs d’arrêt, simple, peu onéreux, qui permet la surveillance de plusieurs machines par un même opérateur.
* Le kaizen : principe d’autonomisation des équipes en charge de définir les temps standards de production et de se répartir les diverses opérations de fabrication d'un produit afin de travailler plus efficacement et certes plus rapidement. Le kaizen décrit parfaitement le principe d’amélioration continue du système.
* Le kanban : système d’étiquettes (de fiches de papier) qui indique le nombre de pièces à produire ou à livrer, en évitant ainsi toute production excédentaire.
* Le cercle de qualité : groupe de travail composé d’opérateurs et de cadres, constitué autour des activités de kaizen, qui couvre les questions de qualité, de maintenance, de sécurité, de prix de revient… Cette nouvelle forme d’organisation, basée sur les compétences et la qualification des ressources humaines, marque la fin du taylorisme et du fordisme à l’état pur.

**Le taylorisme** innove avec « the one best way ». Taylor préconise une meilleure combinaison des gestes production fs pour une organisaton on du travail: supprimer la perte de temps, diminuer la fatigue et aligner tous les ouvriers sur un « standard » de production vité grâce à l’observaƟ on et au chronométrage des meilleurs ouvriers.

* **Fayolisme**

**Fayol, les fayoliens et l’impossible réforme de l’administration durant l’entre-deux-guerres**

Henri Fayol s’est intéressé aux administrations publiques et il en a critiqué les modes de gestion. Cependant ses travaux, comme ceux de ses disciples, n’ont eu qu’un écho limité sur le thème de la réforme de l’Etat.

Théoricien et praticien de l’organisation, Henri Fayol s’est beaucoup intéressé aux fonctionnements et dysfonctionnements de l’État, de son administration et des services publics. Lorsqu’il préface en septembre 1921 l’ouvrage de l’universitaire Albert Schatz intitulé L’entreprise gouvernementale et son administration,

Henri Fayol écrit que « le public ne s’explique pas la persistance du mauvais fonctionnement de nos Services d’État » et, présentant un programme « d’action gouvernementale prêt à être appliqué », il peut se féliciter que sa « doctrine administrative » soit enfin entendue par les acteurs politiques. Il doit cependant préciser que l’initiative vient du ministre de la Défense nationale de Belgique et ajoute, plus circonspect, que « son haut exemple fera peut-être revenir nos propres gouvernants de leurs préventions contre une méthode née de l’industrie et peut-être finiront-ils par se convaincre qu’au gouvernement comme à l’usine, il n’est pour réussir qu’une recette : administrer »(1).

* **Le taylorisme**

Nom commun. (Économie) Taylorisme, organisation scientifique du travail au moyen d'une analyse détaillée des modes et techniques de production et partage de celle-ci entre ouvriers spécialisés

**Taylorisme et fordisme** « L’usine est un automate contrôlé par quelques personnes surveillant des écrans. L’automatisation on fait disparaître l’emploi industriel comme la mécanisation on a fait disparaître l’emploi agricole. »

L’accélération des transformations du système production f conduit les pays qui s’industrialisent à entrer dans une ère de profondes mutations dans l’organisation du travail. L’industrialisation s’accompagne d’une forte augmentation des produits fabriqués ainsi que de leur variété. Le phénomène de concentration des entreprises en grands groupes, aux États-Unis d’abord, s’accompagne d’une rationalisation de toute l’organisation de la production. L’organisation scientifique que du travail (Frederick Taylor aux États-Unis) ou la gestion scientifique du travail (Henri Fayol en France) permet d’éliminer les gaspillages et de réduire les coûts. Selon David Landes, le taylorisme révolutionne l’organisation des entreprises en « transformant l’ouvrier en un automate fonctionnant au même rythme que la machine ».

Sujets possibles Le taylorisme et le fordisme s’intègrent dans la question plus globale des évolutions de la société industrielle : y Les sociétés industrielles et les mutations du travail.

Les principes du fordisme et du travail à la chaîne. Le fordisme associe la producƟ on en série, le travail à la chaîne (chaîne mobile d’assemblage ou « assembly line ») et la consommation de masse. Les mutations du travail engendrent à une rationalisation croissante de celui-ci : fractionnement des tâches, baisse de la qualification, augmentation du rendement, tout cela sans accroître le temps de travail (de 8 à 10 heures par jour). Mais la méthode a ses limites : monotonie du travail, absence d’initiative des ouvriers. En revanche, Ford augmente fortement les salaires des ouvriers pour accroître ses débouchés (« Five-dollars day ») : l’ouvrier est aussi un consommateur potentiel. Progrès et limites sociales du fordisme. Si le fordisme révolutionne l’organisation de la production.

* **Le fordisme**

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 de salaires élevés.