**REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

**PROVINCE DU NORD-KIVU**

**UNIVERSITE ADVENTISTE DE GOMA**

****

**BP :116 GOMA**

**TRAVAUX PRATIQUE DU COURS DE GESTION DES ENTREPRISES**

**Faite par** : BARAKA MHIRWA Esaie

***Enseignant****:* BAHATI ROMAIN

**Promotion :** L2

**Faculté :** BTP

**ANNEE ACADEMIQUE 2023-2024**

**TAYLORISME**

1. **Le taylorisme:** Méthode d'organisation scientifique du travail industriel, par l'utilisation maximale de l'outillage et la suppression des gestes inutiles.
2. **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)[1]. 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.
3. **Avantages & inconvénients**

Quels sont les points forts et les points faibles du Taylorisme ?

-Certes, le Taylorisme a largement contribué à l’augmentation de la productivité dans le monde industriel, il a également mené à la baisse des prix dans le marché et à la hausse des salaires chez les ouvriers mais d’un autre côté cette méthode a aussi ses inconvénients. C’est le revers de la médaille. Nous entamerons donc avec les avantages qu’apporta le système de Taylor à cette époque à différents niveaux, nous passerons après aux limites du taylorisme.

Sur le niveau économique on peut citer comme points forts : -Standardisation rentable pour les entreprises qui effectuent des économies d'échelles (qui consiste à augmenter la production dans le but de réduire les coûts unitaires du produit).Ce qui a conduit à la baisse des prix. -Effet sur la croissance économique qui est stimulée (Trente glorieuse sont dues en partie au taylorisme).

Les conséquences du taylorisme sur le niveau social se résument dans les aspects suivants : -La hausse du niveau de vie des ouvriers grâce aux augmentations de salaires. -Le plein-emploi qui désigne une situation théorique dans laquelle la totalité de la main-d’œuvre disponible est employée. -La consommation de masse vu que les consommateurs pouvaient acheter moins chers ces produits dont le prix de vente a diminué.

Sur le niveau technique : -le Taylorisme a permis d’accélérer les rythmes de production. (Les ouvriers travaillaient à des rythmes effrénés).

2

De la même façon le Taylorisme a entraîné de nombreuses conséquences négatives

:

Sur le plan social il est nécessaire de parler des mauvaises conditions de travail, de l’absentéisme ainsi que du Turn-over (Rotation des employés dans une entreprise).

**LE FORDISME**

Le fordisme est un mode de développement de toute entreprise (ou d\'organisation du travail) qui apparait en 1908 (création de la Ford T), inventé par Henry Ford (1863 - 1947), fondateur de l\'entreprise du même nom, et reprenant les principes d\'une autre organisation du travail, le taylorisme ou organisation scientifique du travail (ou OST) en y ajoutant d\'autres concepts comme notamment le travail des ouvriers sur convoyeur

**FAYOLISME**

**Le fayolisme** est une théorie développée par Henri Fayol, ingénieur des mines, directeur d'un groupe d'entreprises minières de [10 000](tel:10%20000) personnes entre [1888](tel:1888) et [1918](tel:1918).HenriFayol

Cette théorie est formalisée dans l'ouvrage qu'il écrit vers la fin de sa vie : L'Administration industrielle et générale publiée chez Dunod en [1916](tel:1916). Les idées qu'il développe connaissent un succès immédiat auprès des dirigeants d'entreprises et des hommes politiques.

Le succès est plus mitigé auprès des ingénieurs et des associations savantes dirigées par des polytechniciens. Ceux-ci sont plus intéressés par les réflexions portant sur les activités de production : ils estiment pour leur part que les idées de Fayol sont « trop générales » et leur préfèrent celles de Taylor qui formalise l'organisation scientifique du travail dans sa brochureThe Principles of Scientific Management.  
  
Ceci explique en grande partie qu'après sa mort, les idées de Fayol connaissent un déclin relatif. Pourtant, à partir de [1925](tel:1925), l'auteur anglais Lyndall Urwick va contribuer à les remettre au premier plan et les introduire aux États-Unis, où Fayol est considéré comme un des auteurs « classiques » du management.  
  
Aujourd'hui, Fayol est le pionnier français le plus connu des théories sur l'organisation formelle de l'entreprise. Il est le contemporain — et à certains égards le rival — de Frederick Winslow Taylor, initiateur américain de l'organisation scientifique du travail

**TOYOTISME**

**Le toyotisme** :est une forme d'organisation du travail dont l'ingénieur japonais Taiichi Ōno est considéré comme l'inventeur. Mise en avant par Toyota en [1962](tel:1962), elle n'est pas appliquée immédiatement.  
  
  
Certaines informations figurant dans cet article ou cette section devraient être mieux reliées aux sources mentionnées dans les sections « Bibliographie », « Sources » ou « Liens externes » (novembre [2010](tel:2010)).  
  
Vous pouvez améliorer la vérifiabilité en associant ces informations à des références à l'aide d'appels de notes.  
  
Sur les autres projets Wikimedia :  
  
toyotisme, sur le Wiktionnaire  
L'application formelle du toyotisme chez Toyota se nomme système de production Toyota ou SPT (traduction de l'anglais japonais Toyota Production System : TPS).