

TAYLORISME

Définition

Le *taylorisme* est un *mode d'organisation du travail* caractérisé par :

- la **division horizontale** du travail,
- la **division verticale** du travail
- et le **salaire au rendement**.

Explications

L'organisation scientifique du travail proposée par Taylor, ingénieur américain (1856-1915) repose tout d'abord sur une **division technique du travail** (organisée par postes), au contraire de la situation passée d'une organisation sociale du travail (organisée par métiers).

Les **objectifs** de Taylor sont de trois ordres :

1. **lutter contre la flânerie** systématique des ouvriers dans l'atelier,
2. **proposer une méthode de fabrication optimale** ("one best way"),
3. **mettre en place une rémunération au mérite** ("fair's day work"), en fonction des cadences constatées.

Pour réaliser ces objectifs, l'*organisation du travail* doit adopter une **division du travail horizontale**, c'est à dire une fragmentation maximale des tâches au sein de l'atelier entre les différents postes ; et une **division verticale** reposant sur une séparation complète de la conception technique du produit par les ingénieurs et de son exécution par les ouvriers.

A cela s'ajoute une **surveillance des ouvriers**, par la **présence de chronométrateurs** et d'**agents de maîtrise**, qui doivent appliquer les méthodes de travail (outils utilisés, temps, etc.) déterminés par les **ingénieurs des méthodes**.

Indicateurs

Il n'existe pas à proprement parler d'indicateurs chiffrés permettant de qualifier une *organisation du travail* taylorienne. Cependant, pour mesurer certaines caractéristiques, il est possible d'étudier :

- le **pourcentage de salariés soumis à des contraintes de postes** (cadence automatique, normes et délais journaliers à respecter, etc.),
- la **durée des cycles de production pour un salarié** (un cycle de moins d'une minute démontre un travail largement taylorisé, en général),
- le sentiment exprimé par le salarié d'effectuer des **tâches répétitives**
- **l'autonomie dans le travail** : moins le travail est autonome, plus il y a de probabilités que l'organisation soit taylorien (mais bien sûr il faut compléter par les autres caractéristiques de l'emploi)

Tendances

Il semblerait qu'en France, globalement, le *travail* taylorien recule du fait de la tertiarisation des activités, du développement de la mécanisation et de la robotisation du travail non qualifié et de la hausse des qualifications.

Ainsi, par exemple, la proportion de salariés devant respecter strictement des consignes est passé de 41,7 % environ en 1991 à 33,4 % en 2013 d'après la DARES (voir en « savoir plus »). Parmi les ouvriers non qualifiés, cette part est passée de 62,9 % à 47,8 %. Mais à l'inverse, la proportion de salariés indiquant faire toujours le même travail est passé de 5,6 % en 2005 à 7,5 % en 2013 ; elle a augmenté de 17,5 % à 21 % chez les ouvriers non qualifiés. On peut noter que la monotonie dans le travail affecte aussi les activités de service.

Les quatre branches d'activités où la monotonie dans le travail est la plus forte sont, en 2013 :

- la fabrication d'aliments, de boissons et de tabac
- l'hébergement et la restauration
- la fabrication de matériels de transport
- les activités de transport et d'entreposage

Enjeux

- Les principes du *taylorisme* sont appliqués progressivement à partir du début du XXème siècle, d'abord aux Etats-Unis, puis très largement en Europe. L'intérêt de recourir à l'organisation scientifique du *travail* est alors évident : les cadences de production s'accroissent, la **productivité des machines et des hommes augmente**. La rationalisation de la façon de produire est ainsi réalisée. Pourtant les salariés témoignent de leur difficulté à supporter ce **travail parcellisé** et **souvent déqualifié**, des **contraintes physiques imposées par les cadences** de production et parfois de la dureté des rapports hiérarchiques. La qualité de la production s'en ressent. Il faut donc réussir à **combiner une réelle efficacité économique avec une meilleure intégration sociale** et humaine des salariés.
- Aujourd'hui, la question se pose encore de l'utilité du taylorisme étant donné les qualifications plus importantes de la population salariée et de la mécanisation importante du travail ouvrier peu qualifié.
- Enfin, la tertiarisation des activités économiques peut mettre en doute l'utilité du taylorisme : la relation de service peut-elle se découper comme un travail de nature industrielle ?

Erreurs Fréquentes

- Il ne faut pas confondre le *taylorisme* et le fordisme : le taylorisme n'est pas le *travail* à la chaîne alors que le fordisme lui correspond, du point de vue de l'organisation du travail, au travail à la chaîne.
- Croire que le taylorisme (et le fordisme d'ailleurs) est devenu progressivement l'organisation du travail dominante alors que la diversité des formes d'organisation selon les secteurs d'activité et la taille des entreprises notamment.

En savoir plus

Voir les deux parties de l'Enquête de l'INSEE Emploi, chômage, revenus du travail :

- [Conditions de travail \(INSEE Référence, 2021\)](#) (à télécharger en PDF, 2 pages)

- [Durée et organisation du temps de travail \(INSEE Référence, 2021\)](#) (à télécharger en PDF, 2 pages)

Source : <http://ses.webclass.fr/>

(+ modifications et mises à jour personnelles)