

De nouvelles méthodes de travail : le taylorisme et le Fordisme.

Texte 1. La fabrication des épingles

Un ouvrier tire le fil à la bobine, un autre le dresse, un troisième coupe la dressée, un quatrième empointe, un cinquième est employé à émoudre le bout qui doit recevoir la tête. Cette tête est elle-même l'objet de deux ou trois opérations séparées ; la frapper est une besogne particulière ; blanchir les épingles en est une autre ; c'est même un métier distinct et séparé que de piquer les papiers et d'y bouter les épingles ; enfin l'important travail de faire une épingle est divisé en dix-huit opérations distinctes ou environ, lesquelles sont remplies par autant de mains différentes (...). J'ai vu une petite manufacture de ce genre qui n'employait que dix ouvriers (...). Ces dix ouvriers pouvaient faire entre eux plus de quarante-huit milliers d'épingles dans une journée ; donc, chaque ouvrier, faisant une dixième partie de ce produit, peut être considéré comme faisant dans sa journée quatre mille huit cents épingles. Mais s'ils avaient tous travaillé à part et indépendamment les uns des autres et, s'ils n'avaient pas été façonnés à cette besogne particulière, chacun d'eux assurément eût fait seulement vingt épingles, ou peut-être pas une seule dans sa journée.

Adam SMITH, Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations, 1776.

- a. Qu'entend-on par division technique du travail ?
- b. Comment évolue la productivité des ouvriers suite à la division du travail ?

Texte 2. Taylor et l'Organisation Scientifique du Travail (O.S.T.).

Pour Taylor, l'amélioration de la productivité passe par un meilleur contrôle sur l'activité réelle de ces ouvriers. Il énonce alors les grands principes de son organisation scientifique du travail (O.S.T.).

Le fondement de son système est l'analyse scientifique des gestes, des temps, des pauses. La suppression des gestes inutiles, la décomposition des opérations, l'analyse des outils employés doivent permettre de trouver la méthode de production la plus efficace pour chaque ouvrier, the one best way. Taylor propose ainsi une division horizontale du travail où chaque ouvrier se voit confier quelques tâches élémentaires bien délimitées.

Le second principe du taylorisme est la séparation entre le travail de conception et le travail d'exécution (division verticale du travail). Les travailleurs ne peuvent pas faire eux-mêmes l'analyse scientifique de leur tâches, et seuls des experts en organisation ont les compétences pour préparer le travail (c'est le « bureau des méthodes »). Cette division entre exécutants et direction permet aussi une plus grande efficacité des ouvriers qui peuvent se concentrer au maximum sur la répétition de quelques gestes simples.

Jean Yves Capul et Olivier Garnier, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Hatier, 1994.

- a. Qu'est-ce que l'OST et comment fonctionne-t-elle ?

Texte 3. La naissance de l'OST aux Etats-Unis

L'OST est née aux États-Unis à la fin du XIX^{ème} siècle pour résoudre un double problème : Le travail industriel est un travail semi-artisanal faisant appel à une main d'oeuvre très qualifiée. Le savoir des ouvriers, maîtres de leur « métier » et de leur rythme de travail est source de pouvoir. Pour éviter le chômage, ils peuvent freiner le rythme de production - ce que Taylor appelle fallacy ou flânerie - sans que les patrons puissent s'y opposer. Entre 1880 et 1915, les Etats-Unis voient affluer plus de 15 millions de travailleurs immigrés faiblement qualifiés et syndicalisés, bon marché, mais qu'il faut incorporer dans une organisation de travail faisant appel à une main-d'œuvre moins qualifiée.

D'après J.M. CHEVALIER, Introduction à l'analyse économique, La découverte, 1984.

a. Quels sont les avantages de l'O.S.T. pour l'entreprise ?

Texte 4. Les principes du fordisme

Le fordisme, c'est tout d'abord l'organisation du travail impulsée par Henry Ford au début de ce siècle. Pour construire ses automobiles (dont le fameux modèle T, créé en 1907) dans ses usines de Detroit, Ford introduit trois innovations fondamentales : la standardisation des produits, la chaîne d'assemblage et une politique de hauts salaires. La standardisation est une nouveauté, à une époque où la plupart des automobiles sont produites sur commande par de petits ateliers autonomes. H. Ford se plaisait à dire : « Je peux fournir une voiture de n'importe quelle couleur, pourvu qu'elle soit noire ». La standardisation va permettre la mise en place de chaînes de montage où les automobiles sont montées en série.

Le turn-over des ouvriers de Ford était extrêmement important : pour fixer un noyau de permanents, indispensables à une production régulièrement croissante, Ford double les salaires (Five dollar a day) des « ouvriers mâles de plus de vingt et un ans et de bonnes moeurs ». La conséquence en fut le considérable accroissement du pouvoir d'achat des ouvriers, puis de tous les salariés.

Sciences humaines, mai 1994.

a. Décrivez et expliquez les grandes innovations de H. FORD par rapport au taylorisme ?

Extrait des temps modernes de Charlie Chaplin (1936) :

- L'organisation du travail dans cette usine est-elle une forme de taylorisme ? justifiez.
- Décrivez les différents niveaux hiérarchiques dans l'entreprise.
- Expliquez à l'aide du film la phrase de Ford : « L'ouvrier n'a pas besoin de plus d'intelligence qu'un bœuf ».
- Quels sont les effets du travail à la chaîne sur les ouvriers ?
- Par quels procédés se manifeste le regard critique de Chaplin ?