

# L'organisation Scientifique du Travail

## I-Introduction :

### *1-Définition :*

L'*organisation scientifique du travail* (O.S.T), est une méthode de gestion et d'organisation des ateliers de production, dont les principes ont été développés et mis en application industrielle .

### *2- la division du travail*

On distingue deux sortes de division du travail : la division technique et la division sociale. La première consiste à séparer chaque étape distincte afin d'augmenter la production et la qualité des produits. Ainsi plusieurs personnes sont nécessaires pour réaliser une épingle et chacun de ces individus se spécialise dans une partie de la fabrication. Adam Smith (un économiste écossais) cite trois causes afin d'expliquer le succès de ce processus. La première souligne l'habileté croissante que développent les ouvriers en répétant la même tâche, la deuxième le gain de temps en évitant de changer d'occupation et la dernière souligne le fait qu'il est possible de faire exécuter ces tâches par des machines. La division sociale est une répartition des tâches entre les individus en fonction d'un critère hiérarchique. C'est à dire la division dans l'entreprise des différentes activités, par exemple de celles conceptuelles ou celles exécutives.

## II-Taylor :

### *1-Biographie :*

Frederick Winslow Taylor né en 1856 En Etats-Unis était un ingénieur américain qui a mis en application l'organisation scientifique du travail, qui est la base de la révolution industrielle du XX<sup>e</sup> siècle.

Son idée était de déterminer par des études la meilleure façon de faire un travail :

- en décomposant les phases successives de ce travail ;
- en cherchant les gestes les plus efficaces :
- en adaptant les outils.

### *2-Selon Taylor :*

Selon Taylor, la direction scientifique du travail est essentiellement un changement de l'état d'esprits des ouvriers comme des dirigeants. Elle réside dans le consensus entre les employés et les employeurs autour d'un objectif commun : augmenter la valeur ajoutée de l'entreprise, ce qui doit profiter à tous. Pour Taylor, cela doit permettre de supprimer les conflits sociaux. Ceux-ci en effet sont dus à des désaccords sur la

répartition des recettes de l'entreprise : les ouvriers veulent augmenter la part des salaires et les propriétaires la part des profits. Si la valeur ajoutée est suffisamment élevée, il deviendrait « inutile de se quereller sur son mode exact de répartition ». Pour parvenir à cet objectif, il faut rechercher scientifiquement les procédés de fabrication les plus efficaces.

### *3-Les Quatre Grands Principes :*

Frederick Winslow Taylor a su résumer en quatre grands principes les fondements de l'organisation scientifique des entreprises :

1. La direction doit développer scientifiquement une nouvelle technique pour chaque aspect de la tâche d'un travailleur, pour remplacer la méthode empirique utilisée traditionnellement.
2. Le processus de décision doit permettre à la direction de choisir, entraîner, instruire et développer chaque travailleur, lequel, par le passé, déterminait par lui-même la façon d'exécuter sa tâche et se formait de son mieux par ses propres moyens.
3. La direction doit coopérer avec enthousiasme avec les travailleurs pour s'assurer que chaque tâche soit exécutée suivant les principes et les techniques qui ont été développés.
4. Une répartition équitable du travail et des responsabilités doit être établie entre la direction et les travailleurs. La direction doit prendre en charge les tâches pour lesquelles elle est mieux pourvue que les travailleurs, tandis qu'auparavant presque tout l'ouvrage et la plus grande part des responsabilités étaient assumées par les travailleurs.

### *4-Autre Principes :*

Le système Taylor repose sur :

- **La spécialisation** : chaque salarié effectue toujours le même travail;
- **La parcellisation** : le processus de production est décomposée en une multitude de tâches impliquant des gestes simples à accomplir ;
- **L'individualisation** : chaque poste de travail est organisé de telle façon que le salarié ait le moins de relations possibles avec les autres postes afin d'augmenter les cadences de production. Il est

possible ainsi de récompenser individuellement les ouvriers par un salaire aux pièces et des primes pour tout dépassement des normes de production ;

- **Le temps imposé** : le temps pour accomplir une tâche est calculé à l'avance et sert de norme ;

- **La séparation de l'exécution et du contrôle** : ces deux actions sont réalisées par des individus différents ;

- **la séparation entre la conception, la coordination et l'exécution** : le personnel d'encadrement est seul responsable de la conception du travail et de sa coordination.